

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

**Prédiction de l'intention de se trouver un emploi chez les finissants et
finissantes en ingénierie à l'aide de facteurs subjectifs inhérents à la personne**

**par
Karine Boucher**

**Mémoire présenté à la Faculté d'éducation
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès arts (M.A.)
au programme d'Orientation**

**Juin 1997
©Karine Boucher, 1997**



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Acquisitions et
services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-26549-8

Canada

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Mémoire ayant pour titre:

Prédiction de l'intention de se trouver un emploi chez les finissants et finissantes en ingénierie à l'aide de facteurs subjectifs inhérents à la personne

par

Karine Boucher

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Marc Tardif

Président du jury

Jean-Claude Coallier

Directeur de recherche

Charles-Henri Amherd

autre membre du jury

Mémoire accepté le 25 juin 1997

TABLE DES MATIÈRES

pages

Sommaire.....	7
CHAPITRE I - PROBLÉMATIQUE.....	9
1.1 Position du problème de recherche.....	10
1.2 Des stratégies d'intégration en emploi.....	13
1.2.1 Stratégies au niveau de la structure.....	14
1.2.2 Stratégies au niveau de la personne.....	20
1.3 Pertinence et objectif de recherche.....	41
CHAPITRE II - MÉTHODOLOGIE.....	44
2.1 Sujets.....	45
2.2 Instruments de mesure.....	47
2.2.1 Mesures de personnalité.....	47
2.2.2 Mesures du modèle du comportement planifié.....	49
2.3 Procédure.....	53
2.4 Aspects déontologiques.....	53
CHAPITRE III - ANALYSE DES RÉSULTATS.....	54
3.1 Méthodes d'analyse.....	55
3.2 Présentation des résultats.....	56
3.2.1 Éléments descriptifs.....	56
3.2.2 Analyses corrélationnelles.....	59
3.2.3 Analyses de régression hiérarchique.....	66
CHAPITRE IV - INTERPRÉTATION.....	71
4.1 Résumé.....	72
4.2 Interprétation.....	77
4.3 Limites de l'étude.....	87
4.4 Avenues possibles.....	91
Conclusion.....	92
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	94

Annexe A - Instruments de mesure.....	99
Annexe B - Définitions des variables de la personnalité.....	126

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des emplois des ingénieurs selon les milieux.....	13
Tableau 2	Rapprochement entre les compétences recherchées par l'employeur, les caractéristiques de l'entrepreneur, de l'intrapreneur et des dimensions de la personnalité.....	29
Tableau 3	Répartition des sujets selon leur champ disciplinaire.....	45
Tableau 4	Répartition des sujets selon leur condition financière parentale et leur moyenne scolaire cumulative.....	46
Tableau 5	Statistiques descriptives de l'ensemble des variables.....	57
Tableau 6	Coefficients de corrélation entre les variables de la personnalité.....	60
Tableau 7	Coefficients de corrélation entre les variables subjectives de l'intention de comportement.....	62
Tableau 8	Coefficients de corrélation entre les variables de la personnalité et les variables subjectives de l'intention de comportement.....	65
Tableau 9	Prédiction de l'intention d'obtenir un emploi par les variables significatives de la personnalité et du modèle d'intention de comportement.....	67
Tableau 10	Prédiction de l'intention d'obtenir un emploi par les variables significatives de la personnalité.....	68

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Modèle du comportement planifié d'Ajzen.....	33
----------	--	----

Sommaire

Dans notre société, il est inquiétant de constater qu'une partie non négligeable des diplômé(e)s universitaires soit confrontée à une difficile transition études-travail. Autrefois, cette formation supérieure était considérée comme une voie privilégiée pour un accès facile au marché du travail. C'était particulièrement le cas dans certains programmes comme l'ingénierie où l'intégration en emploi des finissants et finissantes se faisait très aisément, au point même de manquer d'effectifs. Ces temps sont révolus puisque aujourd'hui plusieurs diplômés en ingénierie sont confrontés à une transition études-travail qui peut durer jusqu'à 18 mois (Deschênes, 1993). Ainsi, malgré les nouvelles façons de stimuler l'intégration en emploi, par exemple les programmes coopératifs et les programmes d'entrepreneuriat, certains finissants et finissantes ont encore d'énormes difficultés à se trouver un travail. Il faut toutefois nuancer ces propos, car ce ne sont pas toutes les disciplines de l'ingénierie qui font face à ces difficultés. Le problème semble surtout s'attaquer aux finissants et finissantes d'ingénierie civil, mécanique et électrique, tandis que les diplômé(e)s qui sont issus des programmes de génie informatique, industriel, chimique, métallurgique, géologique, physique et minier semblent avoir plus de facilité à s'insérer dans le marché de l'emploi. Est-ce que cette difficulté de transition résulte seulement d'une crise de société, d'une crise des grandes constructions ou bien y a-t-il d'autres facteurs qui viennent influencer ce phénomène?

En vue d'étudier la problématique de l'intégration en emploi chez les diplômé(e)s en ingénierie, nous proposons, dans la première partie de ce document, d'identifier certaines causes de nature socio-économique qui expliquent en partie cette situation difficile (Charette, 1995). Ensuite, nous dresserons un portrait de la

situation des bacheliers en ingénierie par rapport à leur intégration sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, nous explorerons différentes stratégies d'intégration en emploi proposées en vue de faciliter le processus d'insertion. Ainsi, nous ferons un bref survol de certaines stratégies de nature structurelle et d'autres inhérentes à la personne. Les considérations précédentes nous permettront de préciser notre objet d'étude, c'est-à-dire la prédiction de l'intention de se trouver un emploi à l'aide de facteurs inhérents à la personne.

La deuxième partie traite des aspects méthodologiques utilisés pour la réalisation de cette étude. La troisième partie fait part des résultats obtenus reliant les variables de la personnalité et d'autres variables subjectives inhérentes à la personne et à l'intention d'obtenir un emploi. Finalement, la quatrième partie conclura le présent document de recherche avec une interprétation des résultats.

CHAPITRE I
PROBLÉMATIQUE

1.1 Position du problème de recherche

Au cours de la dernière décennie, de nombreux changements sont survenus sur les plans social (ex. : désunification de l'U.R.S.S., ouverture de la Chine au capitalisme, etc.) et économique (ex. : ententes du *Global Agreements of Tarif and Trades* [GATT], Accord de libre Échange Nord-Américain [ALENA], Communauté Économique Européenne [CEE], etc.). Ces transformations ont à la fois bouleversé l'ordre mondial et complexifié la structure du marché du travail de la plupart des pays industrialisés. Cette situation nous oblige à prendre conscience de réalités nouvelles et changeantes sur le plan de l'emploi pour lesquelles peu de solutions sont clairement établies.

Ainsi, par exemple, une étude de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique sur la petite entreprise (1992) a démontré que les emplois disparaissent à un rythme d'environ 50 000 par mois à l'échelle du pays et que la concurrence devient plus âpre sur les fronts à mesure que les marchés se mondialisent. L'analyse des auteurs laisse à penser que le pays ne connaît pas une récession comme celles qui sont apparues au cours des décennies antérieures, mais qu'il est plutôt engagé dans une restructuration systématique de son économie.

La crise de la productivité, définie par Charette (1995), a constitué un autre exemple d'une réalité récente au niveau du marché du travail. Ainsi, on remarque que l'augmentation marquée de la productivité et des profits des entreprises au cours de la période de 1966 à 1988 (environ 40 %), ne s'est pas accompagnée d'une création d'emplois équivalente. Charette (1995) attribue ce phénomène à l'apport

des nouvelles technologies qui permettent de répondre à des besoins grandissants en faisant toutefois appel à une main-d'oeuvre réduite.

Ces réorganisations fondamentales du marché du travail engendrent des conséquences nombreuses dont une "crise de l'emploi" qui se manifeste dans des formes variées. Par exemple, alors que l'éducation de niveau universitaire a facilité pendant longtemps l'intégration en emploi, on constate que tel n'est plus le cas aujourd'hui et que cette crise affecte même des domaines professionnels qui étaient jusque là épargnés. Le domaine de l'ingénierie est touché depuis peu par cette situation puisqu'en 1985 Blouin affirmait encore, au terme d'une recension des tendances de l'économie, que la carrière d'ingénieur apparaissait comme la meilleure garantie d'un emploi. Le génie semblait une option intéressante étant donné la pénurie de ce type de main-d'oeuvre observée dans les années précédentes. Mais la transition études-travail de ces diplômés s'est métamorphosée au cours des dix dernières années, le temps nécessaire pour une première embauche s'étant considérablement allongé, alors que la précarité caractérise bon nombre des emplois obtenus (Deschênes, 1993).

D'après Audet (1994), non seulement les étudiants en génie, mais tous les étudiants universitaires vivent des difficultés d'intégration en emploi. En effet, considérant l'ensemble des universités québécoises, l'auteur a constaté que le taux de chômage des diplômés universitaires a rejoint celui de la population générale qui oscille autour de 10 %. Selon ce même auteur, le taux de placement des bacheliers de l'ingénierie et de la foresterie est en chute libre depuis 1987, passant de 78 % en 1989 à 67.4 % en 1992. Une étude de relance menée par l'Université de Sherbrooke (1994) auprès de ses diplômés abonde dans le même sens et permet de constater que l'accès au marché du travail, depuis 1990, devient de moins en moins

aisé pour certains finissants en ingénierie. C'est en génie mécanique que l'on a constaté que l'intégration en emploi était la plus ardue puisque seulement 62.7 % des répondants avaient un emploi à temps plein un an après l'obtention de leur diplôme. En contrepartie, les finissants de génie chimique et électrique semblaient s'intégrer plus rapidement au marché du travail. Ainsi, après une période de 0 à 3 mois suivant la fin des études, 72 % des étudiants des disciplines chimique et électrique ont obtenu un premier emploi à temps plein alors que seulement 55 % des étudiants en génie civil et mécanique ont réussi à se placer à temps plein au cours de la même période.

Par ailleurs, selon une étude de Deschênes (1993), seulement 51 % des diplômés de 1992 inscrits au Service de placement de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal ont réussi à intégrer le marché du travail sept mois après la fin de leurs études. Les emplois obtenus, surtout pour les diplômés de génie civil, mécanique et électronique, étaient souvent d'une durée déterminée variant de 4 à 8 mois.

Si on souligne certaines caractéristiques de cette intégration en emploi (Audet, 1995), on constate que les ingénieurs finissants et finissantes s'insèrent principalement dans le milieu des industries manufacturières. De plus, pour la majorité, cette intégration en emploi se fait davantage dans une entreprise déjà existante plutôt que vers la création d'entreprise. Le tableau 1 présente les milieux d'embauche les plus courants, et ce, selon le type de régime d'études (coopératif vs régulier).

Tableau 1
Répartition des emplois des ingénieurs selon les milieux (1)

Milieux	Enseignement coopératif	Enseignement régulier
1) industries manufacturières	38.4 %	27.7 %
2) services fournis aux entreprises	15.9 %	30.2 %
3) communications et services publics	7.8 %	9.3 %
4) construction	6.0 %	4.6 %
5) mines, carrières et puits de pétrole	4.0 %	2.1 %
6) industries de services d'enseignement	3.9 %	2.9 %
7) autres domaines*	10.9 %	12.6 %
8) autres secteurs d'activités et catégories non significatives	13.1 %	10.6 %

* **Note** : autres domaines : industries agricoles et services connexes, industries de l'exploitation forestière et des services forestiers, transport et entreposage, commerce de gros, commerce de détail, intermédiaires financiers et assurances, administration fédérale, administration provinciale, administration locale, soins de santé et services sociaux, hébergement et restauration et autres.
(1) Source : Audet (1995), p.100.

1.2 Des stratégies d'intégration en emploi

Différents moyens ont été mis en place afin de faciliter l'intégration en emploi des finissants et finissantes universitaires et diminuer ainsi la durée de recherche d'emploi. Les raisons qui motivent de tels efforts sont exprimées entre autres par les coûts élevés de la formation universitaire et par le fait qu'une entrée différée de ces diplômés représente une perte en ressources humaines hautement qualifiées. Dans les sections suivantes, nous aborderons certaines de ces stratégies. Premièrement, nous ferons un bref survol des stratégies au niveau de la structure, c'est-à-dire des moyens concrets et reconnus afin d'aider les finissants à intégrer un emploi plus facilement. Le manque d'expérience étant souvent un facteur défavorisant pour les jeunes diplômés, l'élaboration de programmes qui pourraient combiner l'étude et l'expérience seraient donc un avantage majeur pour ceux qui emprunteraient cette voie. Les programmes coopératifs se présentent comme étant une solution de structure possible aux problèmes d'intégration en emploi des

jeunes finissants et finissantes. Dans cette section-ci, nous regarderons également les services offerts aux finissants tant au niveau universitaire que gouvernemental afin d'accéder au marché de l'emploi. Deuxièmement, nous verrons dans la section suivante qu'il existe d'autres stratégies permettant une meilleure transition études-travail. Ce deuxième groupe portera sur les stratégies d'intégration en emploi au niveau de la personne.

1.2.1 Stratégies au niveau de la structure

L'enseignement coopératif. Selon une étude du ministère de l'Éducation réalisée par Audet (1995) auprès des bacheliers et bachelières des universités québécoises ayant participé à l'enquête Relance 1994, le programme coopératif dans les établissements d'enseignement serait une stratégie favorable à l'intégration au marché du travail. Cependant, une formation au régime coopératif ne serait pas une solution qui conviendrait à tous les programmes de formation. En ingénierie, par exemple, le taux de placement des étudiants ayant acquis leur formation en régime coopératif ne serait que légèrement supérieur (86,7 %) comparativement aux étudiants ayant acquis leur formation au régime régulier (84,0 %). Il y aurait, par contre, plus d'emplois à temps plein pour les finissants et finissantes des régimes coopératifs (82,8 % contre 79,9 %), plus d'emplois liés au domaine d'études (76,5 % contre 70,2 %) et plus de permanence (68,0 % contre 67,7 %). Toutefois, la durée de recherche d'un premier emploi serait un peu plus longue (18 semaines contre 16) et les périodes de chômage également plus longues (28 semaines contre 25). Nous pouvons dire que ces résultats, plus favorables pour ceux et celles qui sont inscrits à des programmes coopératifs, peuvent s'avérer fragiles car l'échantillon utilisé pour cette recherche était très restreint comparativement à la population universitaire. En effet, la population des étudiants au régime coopératif

ne représente que 6 % de l'ensemble des étudiants universitaires. L'auteur de la recherche n'a pu recueillir les témoignages que de 900 personnes, ce qui représente 55 % des étudiants des programmes coopératifs. Par conséquent, si l'on répartit ces individus dans les divers programmes d'études, il n'y aura que très peu de personnes dans chacun d'eux. C'est pourquoi on doit rester prudent par rapport à l'interprétation de ces résultats. Bien que les programmes coopératifs semblent avoir des retombées positives sur le plan de l'intégration en emploi, ils ne constituent pas une voie unique pour régler l'ensemble des problèmes de d'intégration au travail.

Les services de placement. Plusieurs universités ont également mis en place des services d'aide au placement des jeunes diplômé(e)s. Ces services aident les jeunes d'un point de vue technique à faire une recherche d'emploi efficace. L'aide peut être prodiguée tant au niveau du curriculum vitae que des offres d'emploi ou de la simulation d'entrevue. Malheureusement, il est difficile d'avoir un portrait précis de l'efficacité de ces services puisque la qualité de l'information recueillie est variable d'une institution à l'autre.

Les programmes d'employabilité. Les gouvernements sont également impliqués dans l'aide à apporter aux jeunes par l'apport de divers programmes gouvernementaux. Par exemple, les Centres d'emploi du Canada offrent le programme *Perspective d'emploi* aux jeunes de 18 à 29 ans qui ne reçoivent aucune prestation. Ce programme aide les jeunes à s'insérer dans les entreprises en leur octroyant des subventions. Pour les finissants qui réussissent à obtenir des prestations, le programme *Jeunes volontaires* permet d'augmenter l'employabilité puisqu'il paie 50 % du salaire pendant les 5 à 6 premiers mois de travail. Au Centre

d'emploi du Canada, on considère que ces programmes aident davantage l'employabilité des jeunes, au sein des P.M.E., puisqu'il permet à celles-ci d'avoir accès à de la main d'oeuvre formée sans pour autant déboursier des sommes d'argent aux fins d'un nouveau salaire. Les grandes entreprises ayant un plus gros budget ne préconisent pas vraiment ce mode d'embauche. Plus spécifiquement, pour les ingénieurs, le ministère des industries du commerce et des sciences et technologies (MIC) propose le *programme de soutien à l'emploi stratégique (PSES)* qui octroie une subvention, aux futurs employeurs d'ingénieurs, s'échelonnant sur 3 ans. Durant la première année, le gouvernement paie 40 % du salaire de l'employé, l'année suivante 30 % et 20 % pour la dernière année. D'après le MIC, ce programme s'adresse davantage aux employeurs de grandes entreprises qui ont assez de personnel pour prodiguer un bon encadrement au jeune et qui possèdent les ressources financières leur permettant de conserver l'employé une fois la subvention terminée. Parmi ces stratégies, on compte également les *programmes d'entrepreneuriat* offerts aux jeunes qui désirent créer une entreprise.

L'entrepreneuriat. L'entrepreneuriat fait ici partie des stratégies d'intégration au niveau de la structure puisqu'il aide, au moyen de programmes, les individus à lancer leur entreprise. Comme nous le verrons plus loin, l'entrepreneuriat peut également être considéré comme une stratégie d'insertion au niveau de la personne. En effet, le développement de qualités entrepreneuriales chez les individus sera une stratégie d'intégration au niveau de la personne.

Malgré sa popularité actuelle, le concept d'entrepreneuriat n'est pas nouveau. Déjà en 1848, J. S. Mill (Carland, Hoy, Boulton & Carland, 1984) énonçait pour la première fois le terme "entrepreneur", qui se caractérisait essentiellement par le fait

de prendre des risques. Les recherches dans ce domaine, surtout préoccupées par l'identification des caractéristiques de l'entrepreneur, ont débuté en 1961 avec McClelland (Carland *et al.*, 1984). Ce n'est donc pas d'hier que l'on tente de définir les entrepreneurs. Fillion (1988) donne ici une définition générale du concept de l'entrepreneur :

Un entrepreneur est une personne imaginative caractérisée par une capacité à se fixer des buts et à les atteindre. Cette personne manifeste de la perspicacité à détecter des opportunités. Aussi longtemps qu'elle continue d'apprendre au sujet d'opportunités potentielles et qu'elle continue de prendre des décisions relativement modérées en vue d'innover, cette personne continue à jouer un rôle entrepreneurial.
(p. 86)

Avec l'accroissement sans cesse grandissant du niveau de compétitivité entre les futurs employés, la création et le développement d'entreprises apparaissent une avenue intéressante en terme d'intégration en emploi. Pour bien des personnes, échapper à l'indécision des grandes entreprises et avoir son autonomie en matière de prise de décision, est un point majeur en faveur de l'entrepreneuriat.

Depuis 1989, nous avons assisté à plusieurs initiatives gouvernementales axées sur la mise en valeur de l'entrepreneuriat. Par exemple, à la SQDM (Société Québécoise de développement de la main-d'oeuvre), un programme d'aide au démarrage d'entreprise a été mis sur pied. Dans certaines régions, il y a également d'autres programmes, comme le programme IDÉE en Estrie (Initiation au développement entrepreneurial de l'Estrie) au sein duquel on aide les individus à connaître leur potentiel entrepreneurial et à valider leur projet.

De façon globale, les résultats découlant de ces programmes sont mitigés. Des données démontrent en effet que peu d'individus donnent suite à ces projets

d'entreprise et que les chances d'un éventuel succès sont très minces. Par exemple, dans le programme "Soutien en emploi autonome" de la SQDM, sur les 500 participants qui assistent à la rencontre d'information, seulement 300 suivront la formation; de ce nombre, seulement 100 établiront un plan d'affaires alors que, de ceux-ci, 45 verront leur projet accepté. Par conséquent, moins de 10 % des participants du départ lanceront leur entreprise et, malheureusement, le succès ne sourira pas à tous. On remarque les mêmes statistiques avec le programme IDÉE : sur 600 personnes inscrites à une telle formation depuis 3 ans, à peine 50 ont réussi à démarrer une entreprise. De plus, une étude menée par Dunne, Roberts et Samuelson (1989) indique que plus de 60 % des nouvelles entreprises auront quitté le marché dans leurs cinq premières années d'existence et que près de 80 % auront fait de même avant d'avoir atteint l'âge de dix ans.

Le taux de succès d'une nouvelle entreprise est donc assez mince et celle-ci n'a pas une durée de vie très prolongée. De plus, des sommes d'argent et d'énergie considérables sont malheureusement mis de l'avant afin de promouvoir ce qui apparaît être la solution à la pénurie d'emploi. Quoique cette avenue présente un attrait certain, puisqu'elle peut répondre en partie au problème du chômage, une des difficultés majeures de cette stratégie d'intégration réside dans le fait que tous les gens qui désirent créer une entreprise ne possèdent pas nécessairement les qualités requises pour mener à terme un tel projet. En effet, dans la société québécoise en général, 10 % de la population possède un potentiel entrepreneurial (Fortin, 1992) et moins de ce 10 % deviendra entrepreneur. De ce fait, l'entrepreneuriat serait davantage valorisé dans certaines professions, alors que les finissants d'autres disciplines ne considéreraient que très peu une telle stratégie.

Une étude de Tanguay et Vallée (1992), portant sur l'évolution entrepreneuriale au Québec, a été effectuée auprès d'ingénieurs inscrits à l'Ordre des ingénieurs du Québec. Pour les fins de cette étude (menée en 1987) des questionnaires ont été envoyés à trois cohortes de finissants et finissantes en ingénierie soit celle de 1970, 1975 et 1980. Certaines observations, des auteurs suivants, amènent à constater que le taux d'entrepreneuriat est en chute libre, celui-ci étant passé de 40 % en 1970, à 28 % en 1975 et à 21 % en 1980. De plus, en faisant une séquence dérivée d'entrée et de sortie de firmes pour les ingénieurs basée sur la méthodologie développée par Toulouse et Vallée (1991), les auteurs ont pu observer que les résultats des trois cohortes correspondent exactement à ceux des prévisions de la séquence. Étant donné la difficulté de dériver une séquence, les auteurs ont fait l'hypothèse simple d'un taux de création d'entreprise constant. Ils ont cependant pris en considération le fait, qu'à chaque période, la population d'ingénieurs est modifiée à mesure que des ingénieurs décident de devenir entrepreneurs et se retirent de cette population. De plus, ces auteurs tiennent compte, qu'il y a en même temps, des entrepreneurs qui réintègrent la population d'ingénieurs en mettant fin à leurs activités entrepreneuriales. Ils ont pu ainsi dériver un taux annuel d'entrée caractérisant la cohorte initiale. Ils ont donc découvert que seulement 2.88 % de la population originale d'ingénieurs francophones finissants crée une entreprise au sortir de leurs cours universitaires, c'est-à-dire dans leur première année suivant l'obtention du diplôme. De plus, cette tendance décroît au fur et à mesure que les années avancent pour n'atteindre que 1.85 % après la dix-septième année d'obtention du diplôme.

Tanguay et Vallée (1992) ont constaté par ailleurs que, malgré les efforts déployés pour promouvoir l'entrepreneuriat, aucune hausse significative n'a été enregistrée dans la création de nouvelles entreprises depuis 20 ans. Selon ces auteurs, " ceci

constitue un renversement de situation et une surprise alors que l'on parle abondamment de l'essor récent de l'entrepreneurship francophone au Québec " (Tanguay & Valée, 1992, p.15).

1.2.2 Stratégies au niveau de la personne

Nous avons vu précédemment des stratégies d'insertion plus structurales, qui sont davantage des moyens techniques de faciliter l'insertion. À présent, nous allons regarder des stratégies plus personnelles. Ces stratégies ont la particularité d'être plus accessibles à la personne qui peut ainsi en faire le développement. Nous allons, successivement, présenter les notions de qualités entrepreneuriales et intrapreneuriales, de personnalité et des variables subjectives à l'égard du comportement, qui peuvent toutes exercer une influence sur l'issue des processus d'intégration en emploi.

Qualités entrepreneuriales et intrapreneuriales. Dans de nombreux cas, il semble difficile pour le jeune étudiant ou la jeune étudiante au sortir de l'école de créer sa propre entreprise, d'être entrepreneur. C'est pourquoi la grande entreprise offre de nombreux avantages aux nouveaux venus. Contrairement au nouvel entrepreneur, pour qui la recherche de la rentabilité représente une préoccupation de premier ordre, la personne qui intègre une entreprise existante se sentira valorisée par le prestige déjà acquis par l'entreprise et pourra se préoccuper davantage de son développement dans l'organisation (Pinchot, 1986). L'entrepreneur qui débute se heurte bien souvent à la tâche de convaincre le client qu'il sera là pour soutenir le produit, tandis que les compagnies reconnues ont déjà leur place sur le marché. Pour l'employé innovateur, la grande entreprise se présente parfois comme un

supermarché de la technologie avancée au sein duquel il pourra concrétiser ses projets. En plus de tous ces avantages techniques, il y a aussi tous les avantages humains. L'entreprise est un vaste réseau de relations qui peut répondre aux questions, tenir ses engagements et faire avancer les projets. C'est comme une grande famille où les informations circulent plus librement. De plus, la grande entreprise agit comme usine pilote pour l'employé qui veut que son idée soit réalisée. Il est libre de traverser les divisions de l'entreprise afin d'aller chercher ce dont il a besoin.

L'entreprise offre donc la chance au finissant ou à la finissante universitaire d'y faire ses premières armes, d'y prendre de l'expérience et d'y développer une expertise. L'employé profite en quelque sorte des atouts de l'entreprise, mais à son tour celle-ci y trouve son compte avec l'avènement de nouvelles idées. Chacun en retire des bénéfices.

Selon Pinchot (1986), ce que l'entreprise recherche ce sont des employés qui se comportent comme des entrepreneurs au sein même de l'organisation. L'esprit d'initiative est valorisé et l'employé doit pouvoir y exercer ses qualités. D'après une revue de littérature de Brenner et Brenner (1988) sur l'intrapreneuriat, " un intrapreneur est un employé innovateur qui prend des risques ou un gestionnaire qui encourage l'innovation et la prise de risques chez ses subordonnés " (p. 2). Pour sa part, Carrier (1991) a défini l'intrapreneuriat de la façon suivante :

L'intrapreneurship fait référence à la mise en oeuvre d'une innovation par un employé ou tout individu oeuvrant sous le contrôle de l'entreprise, l'innovation étant ici définie comme l'adoption d'un changement par une organisation, lequel changement est envisagé dans le but d'augmenter la productivité globale, de répondre à de nouvelles exigences du marché ou de s'attaquer à de nouvelles activités ou à de nouveaux marchés. (p. 21)

L' "intrapreneur" se comportera avec son projet comme un entrepreneur avec son entreprise. Cependant, il aura tout le soutien ainsi que l'appui humain et financier d'une organisation derrière lui, ce dont l'entrepreneur ne profite pas. D'après Brenner et Brenner (1988), pour qu'une firme survive sans contribution gouvernementale, elle doit être en mesure de retenir les entrepreneurs à l'intérieur même de l'organisation.

La mise en valeur et le développement de qualités entrepreneuriales et intrapreneuriales ne constituent pas les seules solutions au problème d'intégration en emploi des finissants et finissantes universitaires. Elles désignent, par contre, des stratégies très avantageuses tant pour l'individu lui-même que pour l'organisation.

En effet, nous avons pu constater qu'un courant majeur a été initié par les gouvernements québécois et canadien afin de favoriser le développement d'une mentalité entrepreneuriale-intrapreneuriale. À ce titre, le milieu de l'éducation pourrait devenir tout indiqué pour intervenir de façon à initier chez les jeunes une culture entrepreneuriale et intrapreneuriale basée sur des valeurs telles que l'autonomie, la responsabilité, la créativité et la solidarité. Comme le dit Orofiamma (1994) :

Qu'il s'agisse de jeunes proches de la marginalisation sociale, de cadres dirigeants d'entreprise ou de futurs ingénieurs, le discours est le même : rechercher des individus épanouis, bien dans leur peau et connaissant leurs limites. La formation apparaît comme un moyen privilégié pour transformer l'image de soi, la valoriser, acquérir une plus grande confiance en soi et permettre à chacun de prendre conscience de ses propres potentialités. (p. 152)

Par ailleurs, dans un marché en pleine réorganisation, selon Boivin (1992), “ les emplois ne sont plus définis comme des fonctions d’exécution mais plutôt comme des fonctions de responsabilisation exigeant de la créativité, de l’imagination et une prise en charge ” (p.3). Par conséquent, cette mutation du travail, se caractérisant par l’accélération des développements technologiques et la mondialisation des marchés, nous oblige à constater que le savoir n’est plus suffisant. Il faut développer à partir de maintenant des valeurs comme l’ouverture d’esprit, la flexibilité, l’autonomie et la créativité. Ces qualités deviennent donc essentielles afin de développer le savoir-faire et surtout le savoir-être (Gasse, 1992).

D’après une étude de Blanchard (1992), les qualités très convoitées par les employeurs se caractériseraient par l’esprit d’initiative, le leadership, la maturité, la fiabilité, la motivation, l’enthousiasme, la conscience professionnelle et la polyvalence. En fait, il semblerait que le candidat idéal serait un individu capable de faire fonctionner la boîte sans son patron, qui aurait à coeur les intérêts de son entreprise, qui amènerait des suggestions, qui innoverait sans cesse et qui stimulerait ses compagnons de travail. De ce fait, les entreprises sont aujourd’hui à la recherche de gens possédant des qualités entrepreneuriales. D’après Doyon (1991), bien des entreprises désirent retenir les talents des intrapreneurs car ils sont très dynamiques. De plus, il ajoute que certaines sont mêmes prêtes à assumer les risques que cette forme de libéralisme entraîne. L’évolution du travail suppose donc de nouvelles qualifications où la maîtrise de compétences de niveau technique ne suffit plus. Selon Orofiamma (1994), “ plus que jamais, les entreprises réclament des personnes motivées, sachant prendre des initiatives, des responsabilités, capables de communiquer, faisant preuve d’esprit de décision et de créativité ” (p.149). Toujours selon cette auteure, les employeurs recherchent des gens capables d’entrer en relation et de communiquer (écoute, reformulation,

expression orale et écrite, travail d'équipe, animation, négociation), possédant une bonne image de soi (épanouis, confiants en leurs capacités et conscients de leurs limites), capables d'adaptation (capacité d'intégration à différents contextes, ouverture au changement d'ordre technologique, organisationnel et relationnel, gestion de l'incertitude) et créatifs (faire face à l'imprévu, innover, oser sortir des sentiers battus). À cet égard, L'Heureux (1994) a constaté que les emplois dans les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, petites ou grandes, exigeraient des individus qu'ils possèdent des qualités entrepreneuriales.

De plus, d'après Carrier (1994), les propriétaires-dirigeants d'entreprise admettent qu'ils doivent s'allier à certains employés entreprenants, dans la mesure où les projets de ces derniers peuvent avoir pour effet d'améliorer la position de l'entreprise sur le marché. L'entreprise n'a pas le choix de s'allier à des ressources innovatrices si elle veut faire face à une compétitivité qui devient de plus en plus mondiale. L'intrapreneur sera dans certains cas la bouée de sauvetage dans son entreprise.

L'étude des qualités entrepreneuriales fait émerger un problème en ce qui a trait à la mesure. À ce titre, certains auteurs ont mis sur pied des outils permettant de mesurer le potentiel entrepreneurial afin de pouvoir identifier les futurs entrepreneurs. Mentionnons Gasse (1985), Sabourin et Gasse (1988), Sexton et Bowman (1984), Fortin (1992), les chercheurs du PEP (Projet Entrepreneurship Project, 1990) et L'Heureux (1994). Leurs outils permettent de mesurer le potentiel entrepreneurial en termes d'habiletés, d'attitudes, d'intérêts et de comportements.

En ce qui concerne l'intrapreneuriat, les auteurs Ross et Unwalla (1986) ont proposé deux tests pouvant aider l'individu à identifier son potentiel

intrapreneurial. Ce potentiel est défini par eux comme étant la combinaison de deux grandes catégories de caractéristiques personnelles, soit un style comportemental approprié et une propension à faire montre d'une personnalité entrepreneuriale. Ils appellent cette combinaison "*Intrapreneurial Performance Quotient*" (IPQ). Les principales caractéristiques des deux catégories sont les suivantes : attention accordée aux résultats, remise en cause du *statut quo*, avoir une perception dynamique et positive des autres, être motivé par la résolution de problèmes, manifester de l'ambition et de la compétitivité, croire que la récompense est associée au travail lui-même, se sentir frustré par la bureaucratie, concevoir l'organisation comme système interrelié de "niches" et être motivé par le changement.

Les efforts déployés dans le développement de nouvelles mesures nous font nous interroger sur la pertinence de l'accroissement de ces mesures, compte tenu qu'historiquement, les dimensions rattachées aux concepts d'intrapreneuriat et d'entrepreneuriat sont empruntées à certaines théories de la personnalité pour lesquelles des mesures valides et fidèles ont déjà été élaborées. Il serait donc tout à fait approprié d'utiliser des instruments de mesure de la personnalité dans la prédiction de l'intégration en emploi.

Par exemple, une étude de Babb et Babb (1992) a démontré clairement qu'avec des instruments de mesure de la personnalité valides et fidèles tels ceux élaborés par Gordon (Personal Profil and Inventory, 1978), on peut évaluer les caractéristiques entrepreneuriales. D'après les hypothèses de cette recherche, toutes les dimensions de la personnalité devaient avoir un lien avec le fait de fonder une entreprise, soit positivement avec l'ascendance, la responsabilité, la sociabilité, la curiosité intellectuelle, les relations interpersonnelles et la vigueur, soit négativement avec la

stabilité émotionnelle et la prudence. Les résultats recueillis par Babb et Babb confirment les précédentes hypothèses pour trois des huit dimensions (ascendance, prudence, curiosité intellectuelle). Ces résultats mitigés peuvent s'expliquer par le fait que les auteurs ont comparé deux groupes qui sont trop similaires; 1) des fondateurs d'entreprise (que l'on peut considérer comme entrepreneurs) et 2) des acquéreurs d'entreprise (que l'on peut considérer comme des entrepreneurs également). Cette situation laisse supposer que les deux groupes de sujets n'étaient pas suffisamment distincts afin d'avoir des différences sur l'ensemble des dimensions mesurées (deux groupes d'entrepreneurs à des coefficients différents). Le scénario aurait peut-être été différent si les auteurs avaient pris en compte un groupe de sujets évoluant dans une entreprise existante (employés) et un groupe d'entrepreneurs (fondateurs d'entreprise). Les données précédentes nous permettent, néanmoins, de penser qu'il serait possible d'utiliser des instruments de mesure de la personnalité, validés auprès de la population générale, afin de mesurer les caractéristiques entrepreneuriales plutôt que de créer de nouvelles mesures sans fondements théoriques solides.

La personnalité. Nous constatons que le marché de l'emploi en transformation commande des compétences spécifiques requises tant dans la création de son emploi que dans l'intégration aux organisations existantes. Peu d'étudiants reconnaissent avoir ces caractéristiques, mais souvent ce n'est pas tant une absence de la caractéristique qu'une méconnaissance de soi. Malheureusement, peu d'efforts sont faits par les programmes de formation afin de palier le manque de connaissance de soi. Dans certains programmes de génie, un seul cours sur les aspects humains est offert aux étudiants. C'est encore trop peu puisque, selon une étude en cours sur la recherche d'emploi (Coallier, Brouillard & Perron, 1996), les finissants et finissantes en ingénierie à l'Université de Sherbrooke et à l'École

Polytechnique de l'Université de Montréal ont attribué leur succès dans la recherche d'emploi au fait de bien se connaître, de bien se vendre, de connaître ce qu'ils veulent et de voir une correspondance entre leur personnalité et le poste recherché. Par conséquent, les échecs de la recherche d'emploi sont souvent attribués au manque de connaissance de soi.

Plus spécifiquement, les caractéristiques personnelles de succès, énumérées par les diplômés en ingénierie lors de l'étude de Coallier *et al.* (1996), face à une recherche d'emploi réussie sont : la ténacité, la détermination, la persévérance, la confiance en soi, la motivation, l'enthousiasme, le dynamisme, l'implication, le sérieux, le leadership, une bonne communication, le goût du défi et la persuasion. Ces caractéristiques ressemblent beaucoup aux caractéristiques des entrepreneurs et des intrapreneurs. En somme, en regard de cette étude, nous pouvons constater que les caractéristiques personnelles de type entrepreneurial ont une plus grande influence que les qualités d'ordre plus techniques, qui ont été très peu nommées lors de cette recherche.

De plus, ces caractéristiques ressemblent beaucoup aux caractéristiques recherchées par l'employeur. Si le fait de répondre aux compétences recherchées par l'employeur permet de faciliter l'intégration en emploi, alors le fait de posséder ou de développer ces caractéristiques devrait également favoriser cette issue. Toutefois, une question se pose: doit-on axer notre développement personnel sur ce que l'entreprise demande afin de répondre à leurs besoins ? Dans ce cas, qu'arrivera-t-il si les exigences des employeurs changent, devons-nous chaque fois reconsidérer les programmes afin que le but principal des finissants et des finissantes soient l'intégration rapide en emploi ? Ou devons-nous tout simplement

aider l'étudiant à mieux se connaître pour qu'il puisse lui-même faire son propre développement ?

Peu importe dans quelle direction notre choix s'achemine, c'est lors de leur formation que les étudiants pourront apprendre à se connaître et ainsi développer certaines caractéristiques. C'est avec des cours basés sur les aspects humains ou avec l'intervention de conseiller ou de conseillère en orientation que la connaissance de soi prendra naissance.

Enfin, le tableau 2 relie les compétences recherchées, les caractéristiques de l'entrepreneur, de l'intrapreneur et les dimensions de la personnalité (ces croisements ont été établis par une procédure de validation interjuge).

Suite à l'observation du deuxième tableau, il semble exister une grande concordance entre les compétences recherchées par l'employeur, les caractéristiques intrapreneuriales et entrepreneuriales et certains traits de personnalité. Si l'on convient que le fait de répondre aux compétences recherchées par l'employeur permet de faciliter l'intégration en emploi, le fait de posséder ou de développer les variables au niveau de la personne seraient donc une bonne stratégie d'intégration en emploi pour les finissants et finissantes en ingénierie.

Plus spécifiquement, nous pouvons constater qu'une grande proportion des variables sont communes aux quatre groupes, soit la créativité, l'esprit d'initiative, le sens des responsabilités, la confiance en soi, la capacité à organiser, à planifier, le leadership et l'autonomie. Il n'y a que deux variables qui se retrouvent dans les

Tableau 2
Rapprochement entre les compétences recherchées par l'employeur, les caractéristiques de l'entrepreneur, de l'intrapreneur et des dimensions de la personnalité

<u>Compétences recherchées par l'employeur (1)</u>	<u>L'entrepreneur (2)</u>	<u>L'intrapreneur (3)</u>	<u>Dimensions de personnalité (4)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Créativité • Esprit d'initiative • Sens des responsabilités • Capacité d'adaptation • Confiance en soi • Capacité de négociation • Capacité à organiser, à planifier • Leadership • Autonomie • Esprit de décision • Motivation • Capacité de travailler en équipe • Fiabilité • Capacité d'entrer en relation • Maturité • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Créativité • Esprit d'initiative • Sens des responsabilités • Capacité d'adaptation • Confiance en soi • Esprit critique, jugement • Capacité à gérer son temps • Besoin de pouvoir • Autonomie • Esprit de décision • ... • ... • ... • Communication • ... • Prise de risque • Énergique • Aimer recevoir du feedback • Flair • Capacité de concentration • Tolérance à l'ambiguïté • Accomplissement • Ténacité et détermination • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Créativité • Esprit d'initiative • Sens des responsabilités • Capacité d'adaptation • Confiance en soi • Convaincu de ses idées • Prévoyance, Planification • Leadership • Autonomie • ... • Motivation • Capacité de travailler en équipe • Loyal • ... • ... • Prise de risque • Dynamique • Sensible à la reconnaissance • ... • ... • ... • ... • Patience et aptitude aux compromis... 	<ul style="list-style-type: none"> • Curiosité intellectuelle • Conformisme (inversé) • Indépendance • Responsabilité • ... • Ascendance • ... • Orienté vers les buts • Besoin de pouvoir • Besoin de support (inversé) • Prise de décision • ... • Sociabilité • ... • Ascendance • Stabilité émotionnelle • Prudence (inversé) • Vigueur • Besoin de reconnaissance • ... • ... • ... • Accomplissement • Responsabilité • Relations interpersonnelles

(1) Source : Orofiamma, 1994, pp. 149-153 et Blanchard, 1992, p. 48

(2) Source : Fortin, 1992, p. 63, Low et Mac Millan, 1988, p. 147 et Carland, Hoy, Boulton et Carland, 1984, p. 357

(3) Source : Fortin, 1992, p. 221 et Pinchot, 1986, p. 64

(4) Source : Gordon, 1978

trois premiers groupes sans être mesurées par une dimension de la personnalité, soit la capacité d'adaptation et la capacité de négociation. À première vue, ces variables semblent être davantage des habiletés que des traits de personnalité; c'est peut-être pourquoi elles n'apparaissent pas dans le groupe des dimensions de la

personnalité. Ensuite, nous avons remarqué que les variables concernant l'esprit de décision et la capacité d'entrer en relation, sont recherchées par l'employeur mais ne se retrouvent que chez l'entrepreneur et peuvent également être mesurées par une dimension de la personnalité. Même chose pour la variable capacité de travailler en équipe, mais pour les intrapreneurs. Les variables motivation et fiabilité semblent être des compétences recherchées par l'employeur mais que seul les intrapreneurs possèdent. Ces dernières variables ne semblent pas pouvoir être mesurées par des traits de personnalité. La motivation et la fiabilité seraient donc des facteurs adjacents à la personnalité sans en faire parti. La maturité semble, pour sa part, être un facteur désiré par les employeurs et mesuré par les dimensions de la personnalité. Cependant, les entrepreneurs et les intrapreneurs ne semblent pas posséder cette compétence de façon spécifique. Par contre, les dimensions de la personnalité telles que la prise de risque, la vigueur et le besoin de reconnaissance sont des caractéristiques des entrepreneurs et des intrapreneurs mais non désirées par l'employeur. L'accomplissement, la ténacité et la détermination (responsabilité) semblent être des facteurs caractérisant seulement l'entrepreneur. De même que, le flair, la capacité de concentration et la tolérance à l'ambiguïté, qui ne sont pas des dimensions de la personnalité, semblent être possédés seulement par l'entrepreneur. Enfin, c'est la même chose, pour la dimension de la personnalité relations interpersonnelles, qui ne semble être détenue que par les intrapreneurs.

Variables subjectives à l'égard du comportement. Depuis très longtemps, la psychologie sociale vise à identifier des aspects particuliers de la personne, autres que la personnalité, pouvant influencer les comportements. Un des modèles théoriques, les plus rigoureux dans ce contexte, est représenté par celui du "comportement planifié" de Ajzen (1988). Conséquemment à une description de

ce modèle, nous verrons en quoi il peut bonifier notre analyse du processus d'intégration en emploi.

a) Le modèle du comportement planifié. Selon Ajzen (1988), les variables subjectives qui interviendraient davantage dans la prédiction de comportement ou d'intention de comportement seraient : l'attitude envers le comportement, les normes subjectives et la perception de contrôle du comportement.

Parmi les modèles existants, qui considèrent comme fondamental le rôle de l'intention au niveau de la prédiction du comportement, celui du "comportement planifié" d'Ajzen (1985, 1988) jouit d'une grande renommée. D'un point de vue historique, le modèle du comportement planifié est une extension du modèle de l'"action raisonnée" de Ajzen et Fishbein (1980) qui, en soi, a généré plusieurs recherches visant à prédire un large éventail d'intentions comportementales.

Au sein du modèle du comportement planifié, l'intention comportementale est le prédicteur principal du comportement. Elle est son antécédent immédiat et intègre les facteurs de motivation qui influencent le comportement. Elle indique l'intensité de la volonté que la personne est prête à mobiliser pour exécuter une tâche. Plus forte serait l'intention d'une personne d'accomplir un comportement, plus elle devrait fournir d'efforts contribuant à augmenter la probabilité de concrétisation du dit comportement (Ajzen, 1988).

Selon la théorie sous-jacente au modèle de l'action raisonnée, l'"attitude" et les "normes subjectives" envers le comportement sont les deux déterminants de l'intention. D'autre part, l'attitude indique le degré avec lequel l'individu évalue

favorablement ou non le comportement-cible. Son évaluation dépend des croyances selon lesquelles des personnes ou des groupes de personnes significatives pour l'individu ont des attentes à son endroit en regard du comportement à l'étude. Les normes subjectives considèrent aussi la motivation à se soumettre à l'opinion de ces personnes. Certaines études affirment que la probabilité de prédiction du comportement par l'intention de comportement augmenterait lorsque les attitudes et le comportement seraient mesurés avec le même niveau de spécificité (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975).

La contribution relative de chacun des déterminants dans la prédiction de la variabilité de l'intention est dépendante du comportement examiné. Malgré l'efficacité du modèle de l'action raisonnée, Ajzen (1988) entretenait un doute sur sa capacité à prédire des comportements "non-volitifs", c'est-à-dire qui ne sont pas entièrement sous le contrôle volontaire de la personne (par exemple : cesser de fumer). Pour remédier à cette situation, Ajzen a modifié le modèle de l'action raisonnée en y intégrant la variable de "perception de contrôle" qui permet la prédiction de comportements non-volitifs. La perception de contrôle s'intéresse à la disponibilité des circonstances et ressources nécessaires à la réalisation du comportement. Plus leur réunion semble favorable, plus grandes seraient les chances que l'individu pense endosser le comportement. La figure 1 illustre le modèle du comportement planifié d' Ajzen.

b) La relation attitude-comportement. De nombreuses études ont démontré que l'attitude, les normes subjectives et la perception de contrôle avaient un lien significatif avec l'intention de comportement et ainsi pouvaient prédire le comportement. Toutefois, peu d'études ont porté sur la prédiction de comportements relatifs au domaine professionnel. Feather (1992) mentionne

justement à ce sujet, la probabilité de prédiction de ce modèle pour l'embauche de travailleurs.

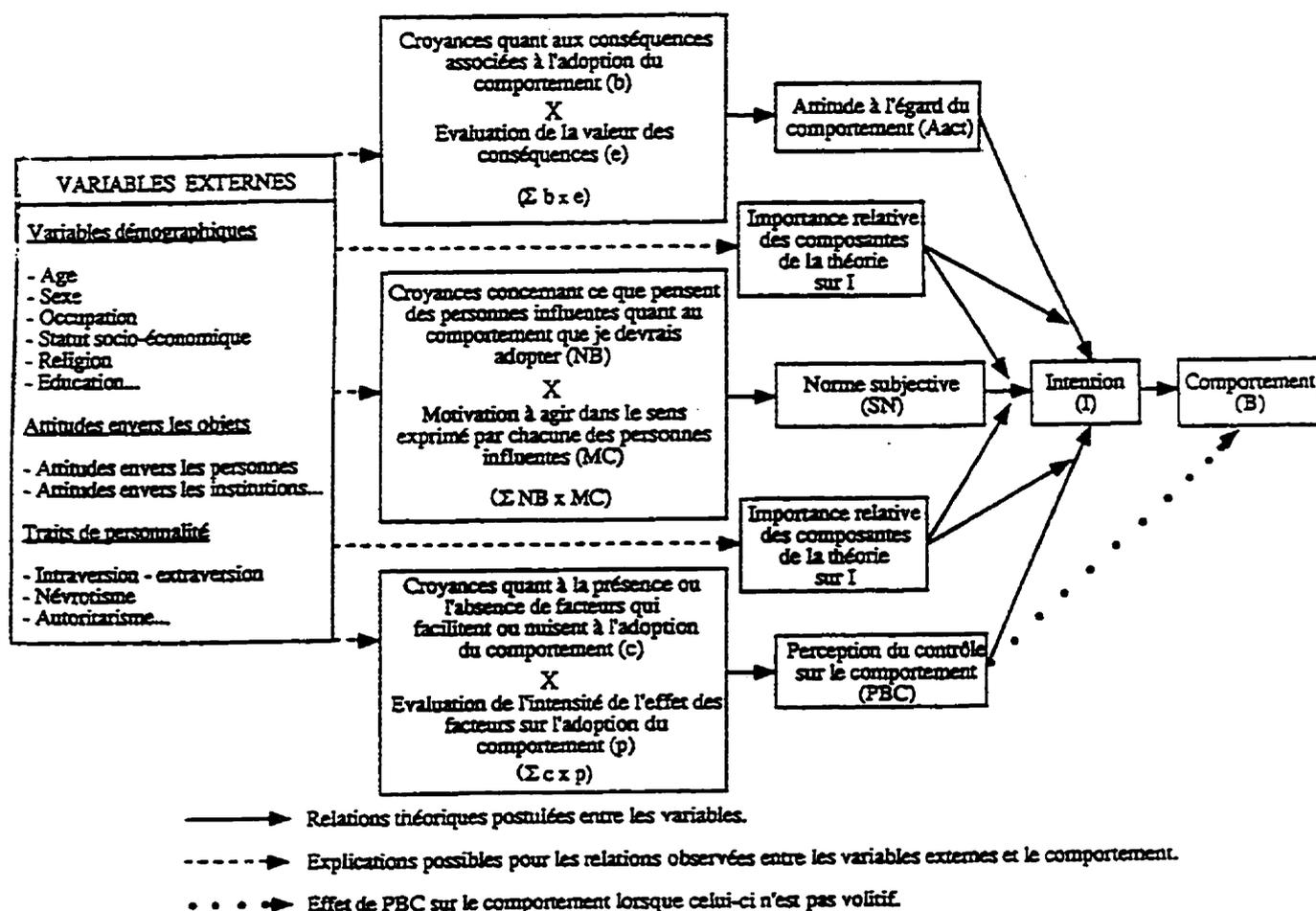


Figure 1. Modèle du comportement planifié d'Ajzen
(tiré de Valois, Godin & Desharnais, 1991).

La relation attitude-comportement constitue encore à ce jour une problématique importante dans le secteur de l'éducation et de la psychologie sociale. Toutefois, au cours des ans, l'intérêt porté par les chercheurs à ce problème a connu des résultats mitigés. Aujourd'hui, la grande majorité des théoriciens et des chercheurs sont d'avis qu'il existe une relation entre ces deux variables. Cependant, la

problématique de la force de la relation attitude-comportement se pose maintenant d'une façon différente. D'abord, d'après les psychologues de la personnalité, il y aurait des prédispositions ancrées chez la personne; prédispositions que l'individu apporterait dans les différentes situations. Quant aux psychologues à tendance sociale, les facteurs situationnels sont les déterminants primaires du comportement. Selon ces derniers, le concept d'attitude serait la pierre angulaire des comportements humains puisqu'il serait lié de façon directe avec le comportement ou l'intention de comportement. Cette perspective laisse entendre que l'attitude des gens est corrélée positivement avec l'évaluation des implications du comportement (Eagly & Chaiken, 1993). C'est donc dire que les gens qui ont une attitude positive devraient s'engager dans le comportement qui approche l'objet d'attitude et les gens qui arborent une attitude négative devraient s'engager dans des comportements qui évitent l'objet.

Aujourd'hui, l'interactionnisme est utilisé entre la psychologie sociale et la psychologie de la personnalité (Blass, 1984), mais la question qui demeure encore consiste à vérifier si d'autres variables peuvent contribuer à la prédiction du comportement.

Beaucoup d'études adoptant le modèle de l'action raisonnée ou du comportement planifié ont vu le jour jusqu'à maintenant. Ces études abordent des sujets aussi variés que la consommation (Madden, Ellen & Ajzen, 1992), la santé physique (Netemeyer, Burton & Johnston, 1991), l'environnement (Hamid & Cheng, 1995), le jeu (Doll & Ajzen, 1992), etc. Toutefois, peu d'études portaient sur des comportements dits professionnels, tel l'engagement dans une carrière. Nous pouvons supposer que, d'une part, la nouveauté du modèle peut être une explication au peu d'utilisation dans le domaine des comportements professionnels.

D'autre part, la tendance récente vers la convergence des théories de la personnalité et sociales peut également expliquer le peu d'études dans le domaine.

En conclusion à une série de travaux sur la recherche d'emploi, Feather (1992) recommande de recourir à la théorie du comportement planifié pour améliorer la prédiction de l'embauche. C'est ce qu'ont fait Van Ryn et Vinokur (1992) en utilisant le modèle du comportement planifié afin de mesurer l'intention de se chercher un emploi. Les auteurs ont effectué une étude longitudinale avec 928 personnes récemment sans emploi, groupe qui se composait de 46 % d'hommes et 54 % de femmes ayant comme âge moyen 36 ans et une scolarité moyenne de 13 ans. L'échantillon se distribue dans les trois catégories de professions suivantes : a) professionnel et managérial (28 %); b) service et clérical (33 %); c) cols-bleus (38 %). Les auteurs ont principalement mesuré l'attitude, les normes subjectives et la perception de contrôle. Toutefois, l'expérience incluait également une intervention de groupe chez les participants afin de valoriser leurs qualités d'embauche et de prévenir une mauvaise santé mentale. Les résultats donnent beaucoup de crédit à la théorie du comportement planifié et démontrent également le rôle important de la perception de contrôle. On remarque que ces variables ont une influence directe et indirecte, selon le cas, sur l'intention de rechercher un emploi et sur le comportement de recherche d'emploi. On constate toutefois un plus grand apport des normes subjectives et de l'attitude sur la prédiction de l'intention de rechercher un emploi. Cependant, les auteurs constatent que l'exposition à l'intervention de groupe n'influencera de façon significative que la dimension relative à la perception de contrôle.

Par ailleurs, Vinokur et Caplan (1987) ont mené une étude longitudinale, dans le cadre la théorie de l'action raisonnée, en vue de mesurer une fois de plus l'intention

et le comportement de recherche d'emploi. L'échantillon se composait de 297 hommes, récemment sans emploi, parmi les vétérans du Vietnam et des non-vétérans de la même génération. Pendant la période de quatre mois, les participants ont également pris part à un programme de support. Encore une fois, cette étude démontre que l'intention de rechercher un emploi est en majeure partie déterminée par l'attitude par rapport à la recherche d'emploi et les normes subjectives (69 % de la variance), malgré l'ajout de différentes variables. Toutefois, on peut constater que certaines variables ajoutées, telle le support social, ont un effet direct ou indirect sur le comportement de recherche d'emploi. On peut constater la même chose avec le niveau économique ambiant qui aura une influence sur les efforts apportés à la recherche d'emploi en plus de l'influence indirecte. Cependant, cette étude permet de constater que le support social peut avoir des effets négatifs sur la santé mentale. Ces effets proviendront d'une recherche d'emploi infructueuse et seront d'autant plus prononcés si le participant était un chercheur d'emploi très motivé.

Une autre recherche longitudinale, effectuée par les auteurs Granrose et Kaplan (1994), porte sur l'intention de retourner au travail après la naissance d'un enfant. Dans un premier temps, ils ont sélectionné 433 étudiantes de niveau universitaire en faisant une projection de leur intention de retourner au travail après la naissance d'un enfant. Dans un deuxième temps, ils revoient dix ans plus tard 110 femmes de l'échantillon primaire qui sont devenues mères. La plupart ont attendu six à sept ans, après la fin de leurs études universitaires, avant d'avoir leur enfant et de celles-ci 42 % travaillent. Lors du prétest les femmes universitaires étaient plus désireuses de retourner sur le marché du travail dans les trois ans suivant la naissance du bébé que de rester à la maison. Ils ont trouvé que la variance expliquée est significative tant pour l'intention que pour le comportement. Ainsi donc le fait de percevoir des

conséquences positives au fait de retourner au travail, d'être supporté dans les démarches par des personnes significatives et de percevoir des facteurs facilitants, a influencé l'intention de retourner au travail des mères. Le retour au travail (comportement) sera donc prédit par l'intention de le faire. Tandis que l'expérience de travail antérieur, c'est-à-dire pendant l'université, n'aura pas d'influence sur l'intention.

Malgré le fait qu'Ajzen cite les dimensions de la personnalité comme antécédents spécifiques au comportement, peu de travaux ont pris en compte cette dimension. Une de ces rares recherches est celle de Tucker (1984) qui utilise les dimensions de la personnalité avec succès. La recherche de Tucker (1984) annonce qu'il est possible de différencier deux groupes (ayant et n'ayant pas l'intention de fumer) en employant le modèle d'Ajzen avec des variables de la personnalité émise par le questionnaire 16 PF, forme C (Cattel, Eber & Patsuoka, 1970). Pour ce faire, 335 hommes américains de l'école secondaire ayant un âge moyen de 16 ans ont participé à l'étude. Le chercheur a identifié que les personnes n'ayant pas l'intention de fumer possédaient significativement plus de confiance en soi, de sens moral, d'intelligence, de conservatisme, de flexibilité, de réserve et étaient plus orientés vers le groupe. Au contraire, les personnes qui avaient l'intention de fumer étaient significativement moins stables, moins intelligentes et possédaient moins de sens moral, de confiance en soi, de contrôle et étaient significativement plus appréhensives, libérales, auto-suffisantes et tendues. Le même comportement a été étudié dans l'étude de Chassin, Presson, Sherman, Corty et Olshavsky (1984), où les auteurs ont administré trois questionnaires (personnalité, perception de l'environnement, intention de comportement) à 4 221 étudiants et étudiantes du secondaire. Les trois classes de variables psychologiques, recueillies à partir des

trois questionnaires, se sont avérés des prédicteurs significatifs de la transition du comportement de fumer.

Dans le même sens, une étude de Jaccard (1974) exprime qu'il est possible de prédire les comportements sociaux par les traits de personnalité. Il dit que les traits de personnalité mesurés seront fortement reliés à un comportement multiple mais pas nécessairement reliés à un comportement simple. Il prouve ses dires en administrant à 45 sujets deux questionnaires de personnalité, le California Psychological Inventory et le Jackson's Personality Research Form (Form A), afin de mesurer la dimension de dominance, une mesure de rapport personnel en sept points sur la dominance et une liste de comportements dominants et non dominants. Les corrélations des trois instruments de mesures s'avèrent très élevées, significatives et reliées au comportement multiple (.51 à .75).

À l'époque, Mischel (1968) disait que les coefficients de corrélations de la personnalité et du comportement seraient toujours très faibles, un coefficient entre .20 et .30 serait la norme. Avec le temps, il a quelque peu révisé ses positions, car en 1973, Mischel, Ebbesen et Zeiss ne veulent pas laisser tomber la prédiction possible de comportements simples avec des variables de la personnalité. Après certaines recherches, ils en sont venus à constater une certaine distinction. Ils ont découvert que les traits de personnalité sont utiles lorsqu'ils sont utilisés dans la prédiction de comportements simples avec une pression situationnelle faible mais qu'ils ne sont pas aidants lors d'une pression situationnelle forte. Comme l'indique Price et Bouffard (1974), il y a des situations (à l'église ou lors de la passation d'une entrevue pour un emploi) où existent des contraintes situationnelles considérables et dans ces situations peu de comportements sont considérés comme appropriés.

Cependant, les auteurs, Schifter et Ajzen (1985) ont trouvé que les traits de personnalité avaient une relation peu significative (.21 à .33) dans la prédiction du comportement ou de l'intention du comportement de maigrir, et ce, contrairement aux variables subjectives (attitudes envers le comportement, normes subjectives et perception de contrôle) qui elles ont été plus significatives (.25 à .62). Cependant, on doit bien considérer le comportement puisque Ajzen et Fishbein (1980) diront que perdre du poids n'est pas un comportement en soi mais bien un résultat sur lequel l'individu a seulement un contrôle limité. D'après cette étude, les variables de la personnalité seraient donc moins liées à des comportements où le contrôle de la personne est limité.

Par conséquent, nous sommes conscients que l'intention de fumer et l'intention de s'intégrer professionnellement sont très différentes tant au niveau du comportement lui-même que de l'engagement qu'elles demandent. Toutefois, ces études trouvent leur place du fait que peu de recherches ont été menées avec la considération conjointe du modèle d'Ajzen et de variables de la personnalité. C'est pourquoi il serait très intéressant de pouvoir vérifier si ces résultats significatifs peuvent s'appliquer à d'autres comportements demandant plus d'engagement telle l'intention d'obtenir un emploi.

Stratégies au niveau de la personne : une synthèse. Dans un article d'une revue spécifiquement adressée aux ingénieurs, des auteurs (Duncan, Ginter, Ruck & Jacobs, 1989) ont insisté pour dire que l'employé ingénieur intrapreneur est non seulement désirable, mais essentiel au bien-être des entreprises du futur. Pour survivre, les entreprises devront en effet innover, générer davantage d'informations et aussi mettre en place de nouveaux systèmes. Selon Doré (1985), directeur de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal et président du Comité des

doyens de génie et de sciences appliquées du Canada, la survivance de l'entreprise ne sera plus assurée par le capital ni par les richesses naturelles mais bien par la jeunesse finissante en ingénierie, car on attendra de ces derniers qu'ils créent, qu'ils innovent davantage et qu'ils gèrent l'évolution technologique.

Déjà en 1955, un rapport de Grinter (1955) avait proposé que 20 % du programme d'ingénierie soit consacré aux sciences humaines alors que, d'après Delisle (1986), après 31 ans, les normes des programmes s'en tiennent encore à 12.5 %. Il n'est donc pas certain que ces normes soient suffisantes pour répondre aux problèmes qu'occasionne le manque de sciences humaines dans le programme d'ingénierie. De ce fait, des programmes d'ingénierie comme le Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie (BCAPI) et le *Accreditation Board for Engineering and Technology* (ABET), qui accordent une grande importance aux sciences humaines dans leur programme, forment des finissants et finissantes qui ont par la suite un accès privilégié à l'exercice de la profession d'ingénieur (Delisle, 1986).

Si l'on considère les deux angles de l'intégration en emploi, soit l'attitude des employeurs face au travailleur potentiel et l'attitude du travailleur lui-même, on constate que les employeurs semblent en bonne partie d'accord pour faire une place aux finissants. Cependant, cette place sera réservée aux individus qui posséderont certaines caractéristiques particulières. Il semble donc que les personnes qui posséderont des caractéristiques entrepreneuriales auront plus de chances de se trouver un emploi. De plus, en appliquant le modèle d'Ajzen, les individus qui posséderont une attitude positive envers l'obtention d'un emploi, des personnes importantes pour eux qui les appuieront ainsi qu'une grande perception de contrôle sur le comportement auront une plus grande intention de se trouver un emploi, donc de l'obtenir. Il nous semble justifié de croire qu'une personne qui

connaît et qui développe ces variables subjectives inhérentes à la personne aura donc un avantage dans le processus d'intégration en emploi.

Il semble légitime de croire qu'une formation plus axée sur les aspects humains et sur la connaissance de soi aiderait les étudiants et étudiantes à découvrir et développer leur potentiel entrepreneurial et intrapreneurial, à connaître leur attitude et leur perception de contrôle envers certains comportements ainsi qu'à identifier les personnes pouvant les aider en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail. À ce niveau, la profession de conseiller et conseillère en orientation sera la pierre angulaire de cette démarche, elle amènera tout d'abord les concepts de connaissance de soi et de développement des potentialités. Ensuite, elle interviendra dans la connaissance des autres variables subjectives, autres que la personnalité, qui pourraient influencer l'intégration en emploi.

1.3 Pertinence et objectif de recherche

Certains éléments de la problématique nous amène à constater que l'intégration en emploi devient même difficile pour certaines disciplines où le taux de placement était très élevé jusqu'à tout récemment. Cette situation a conduit à envisager de nouvelles stratégies notamment au niveau de la structure en vue de faciliter l'intégration en emploi. Parmi les plus en vogue, on dénote celles qui se rapportent à l'entrepreneuriat. Malgré l'engouement pour de telles stratégies, elles semblent connaître de faibles incidences sur l'intégration en emploi.

Une des difficultés dans l'étude des effets, des stratégies de développement des qualités intrapreneuriales comme moyen d'intégration au travail, réside dans le fait

que peu d'instruments de mesure valides et fidèles ont été développés pour les mesurer. De plus, on constate que les dimensions qui sont rattachées à ces concepts recourent en bonne partie des aspects déjà établis dans des inventaires de personnalité existants.

D'autres stratégies subjectives ont donc été regardées. Des études révèlent que certaines caractéristiques de la personnalité pourraient avoir un impact sur l'employabilité des gens. De plus, certaines variables subjectives tels l'attitude, les normes subjectives et le contrôle perçu se révèlent être des bons prédicteurs du comportement. C'est pourquoi de nouvelles stratégies au niveau de la personne pourraient aujourd'hui entrer dans la préparation à l'intégration en emploi et ainsi être de bons prédicteurs face à l'obtention d'un emploi.

L'objectif général de la présente étude consiste à prédire l'intention de se trouver un emploi chez des finissants en ingénierie à l'aide de facteurs subjectifs inhérents à la personne.

De plus précisément, il s'agit d'explorer dans quelle mesure des dimensions relatives à a) la personnalité, b) aux attitudes, c) aux normes subjectives et d) à la perception de contrôle permettent de prédire de façon significative l'intention des finissants et finissantes en ingénierie de se trouver un emploi à la fin de leurs études.

Pour atteindre cet objectif, nous suivrons les étapes suivantes :

- a) établissement des relations entre les aspects de la personnalité
- b) établissement des relations entre les aspects attitudes, les normes subjectives et la perception de contrôle,

- c) établissement des relations entre les aspects de la personnalité et les attitudes, les normes subjectives et la perception de contrôle,
- d) prédiction de l'intention de se trouver un emploi par des aspects de la personnalité, les attitudes, les normes subjectives et la perception de contrôle.

Par les deux première étape, nous désirons mesurer le niveau d'indépendance des échelles afin de prévenir la colinéarité advenant le cas où des relations de trop grande envergure apparaîtraient entre les échelles. La troisième étape, permettra d'explorer les relations qui prévalent entre les différentes dimensions. Enfin, la dernière étape permettra d'établir la capacité prédictive de certaines variables de personnalité et du modèle d'intention de comportement dans l'intention d'obtenir un emploi.

CHAPITRE II
MÉTHODOLOGIE

2.1 Sujets

Pour atteindre nos objectifs de recherches, nous avons administré des questionnaires à 253 des 668 finissants et finissantes en ingénierie de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal. Notre échantillon représente donc 38 % de la population finissante en ingénierie de l'École Polytechnique. La majorité provient du premier cycle (98.4 %) et certains du deuxième cycle (1.6 %). La plupart proviennent aussi du régime régulier (94.4 %) contre 5.6 % inscrits au régime coopératif. La répartition disciplinaire de notre échantillon respecte les proportions de la répartition disciplinaire de la population étudiante à l'École Polytechnique de Montréal. Le tableau 3 présente cette répartition dans chacune des disciplines.

Tableau 3
Répartition des sujets selon leur champ disciplinaire

Disciplines	Fréquence	Pourcentage
Aérospatial	10	3.9
Biomédical	1	.4
Chimique	37	14.6
Civil	9	3.6
Électrique	43	17.0
Énergétique	1	.4
Géologique	7	2.8
Industriel	40	15.8
Informatique	21	8.3
Mécanique	54	21.3
Métallurgique	7	2.8
Minier	5	2.0
Physique	17	6.7
Non spécifié	1	.4

Note. Nombre de sujets = 253

La répartition des hommes (68.4 %) et des femmes (31.6 %) suit celle de l'inscription dans les spécialités. L'origine ethnique de chacun des participants se répartie ainsi : québécoise (69.6 %), canadienne (7.9 %), européenne de l'ouest (7.5 %), arabe (4.0 %), asiatique (2.8 %), antillaise (1.2 %), européenne de l'est (.4 %), Amérique latine (.4 %) et autres (6.2 %). En ce qui concerne leur statut civil 87.7 % sont célibataires, 11.5 % sont mariés et .8 % sont conjoints de fait. L'âge moyen des participants se situe à 24.25 ans avec un écart type de 3.61 ans, un minimum de 21 ans et un maximum de 50 ans. La condition financière des parents est " moyennement aisée ". Le tableau 4 présente le détail de cette dernière information ainsi que le positionnement des finissants en terme de leur moyenne cumulative.

Tableau 4
Répartition des sujets selon leur condition financière parentale et leur moyenne scolaire cumulative (N=253)

Groupes	Fréquence	Pourcentage
Condition financière		
Défavorisée	7	2.8
Peu aisée	26	10.3
Moyennement aisée	109	43.0
Aisée	98	38.7
Très aisée	10	4.0
Non spécifié	3	1.2
Moyenne cumulative		
Moins de 2.0	1	.4
de 2.0 à 2.49	75	29.6
de 2.5 à 2.99	83	32.8
de 3.0 à 3.49	52	20.6
de 3.5 à 4.0	39	15.4
Non spécifié	3	1.2

2.2 Instruments de mesure

2.2.1 Mesures de personnalité

Afin d'évaluer différents aspects de la personnalité, nous avons utilisé les questionnaires de Gordon (1978) suivants : le Profil de personnalité, l'Inventaire de personnalité, l'Inventaire de valeurs interpersonnelles et l'Inventaire de valeurs personnelles (Annexe A).

Profil de personnalité. Le Profil de personnalité est un questionnaire qui consiste en 18 ensembles de quatre phrases descriptives. On demande au sujet de marquer une phrase dans chacun des ensembles comme étant "ce qui le représente le plus" et "ce qui le représente le moins". Ainsi, le sujet ne peut répondre favorablement à toutes les phrases. Par conséquent, l'instrument est moins susceptible, qu'un test conventionnel, d'être sujet à des distorsions par les individus qui désireraient présenter une meilleure image d'eux-mêmes. Les quatre échelles du Profil de personnalité -l'*ascendance*, la *responsabilité*, la *stabilité émotionnelle* et la *sociabilité* (Annexe B)- ont un coefficient de fidélité variant de .86 à .87 (alpha de Cronbach).

Inventaire de personnalité. L'Inventaire de personnalité, est un questionnaire qui consiste en 18 ensembles de quatre phrases descriptives. On demande au sujet de cocher une phrase dans chacun des ensembles comme étant "ce qui le représente le plus" et "ce qui le représente le moins". Ainsi donc, le sujet ne peut répondre favorablement à toutes les phrases. Par conséquent, l'instrument est moins susceptible, qu'un test conventionnel, d'être sujet à des distorsions par les individus qui désireraient présenter une meilleure image d'eux-mêmes. Les quatre

échelles de l'Inventaire de personnalité -la *prudence*, la *curiosité intellectuelle*, les *relations interpersonnelles* et la *vigueur* (Annexe B)- ont un coefficient qui varie de .79 à .84 (alpha de Cronbach).

Ces deux premiers questionnaires seront jumelés lors de l'administration afin de minimiser le temps de passation (d'une durée globale d'environ 15 à 30 minutes).

Inventaire des valeurs personnelles. L'Inventaire des valeurs personnelles, est un questionnaire qui consiste en 30 ensembles de trois phrases. Pour chacune des triades, le sujet doit choisir une phrase qui représente ce qui est "le plus important pour lui" et une autre qui représente ce qui est "le moins important pour lui". Dans chacune des triades, les énoncés sont équivalents sur le plan du contenu désirable afin de minimiser la désirabilité sociale. Les six échelles de l'Inventaire de valeurs personnelles -le *sens pratique*, l'*accomplissement*, la *variété*, la *prise de décision*, l'*ordre et la méthode* et l'*orientation vers les buts* (Annexe B)- varient de .80 à .92 (alpha de Cronbach).

Inventaire des valeurs interpersonnelles. L'Inventaire des valeurs interpersonnelles est un questionnaire qui consiste en 30 ensembles de trois phrases. Pour chacune des triades, le sujet doit choisir une phrase qui représente ce qui est "le plus important pour lui" et une autre qui représente ce qui est "le moins important pour lui". Dans chacune des triades, les énoncés sont équivalents sur le plan du contenu désirable afin de minimiser la désirabilité sociale. Les six échelles de l'Inventaire de valeurs interpersonnelles -le *besoin de support*, le *conformisme*, le *besoin de reconnaissance*, l'*indépendance*, le *sens du bénévolat* et le *besoin de*

pouvoir (Annexe B)- ont un coefficient de fidélité variant de .71 à .86 (alpha de Cronbach).

Ces deux derniers questionnaires seront jumelés lors de l'administration afin de minimiser le temps de passation (d'une durée globale d'environ 15 à 30 minutes).

2.2.2 Mesure du modèle du comportement planifié.

Enfin, le questionnaire du comportement planifié (Ajzen, 1985) portant sur l'intention d'intégration en emploi fut administré aux sujets (Annexe A). Il s'agit d'un questionnaire comportant 69 questions permettant d'évaluer les anticipations par rapport à l'obtention d'un emploi à la fin de leurs études. Ce questionnaire mesure l'intention et ses variables subjectives. L'intention est influencé par ses trois variables subjectives : l'attitude, les normes subjectives et la perception de contrôle. Chaque variable subjective est opérationnalisée par une mesure directe et indirecte. De plus, chacune des variables indirectes est multipliée par l'importance ou la désirabilité que le sujet accorde à chacune d'entre elles par rapport au comportement.

Premièrement, afin de mesurer l'*attitude*, le questionnaire comporte trois sections. La première, mesurant l'attitude directe, se compose de six questions. Sur une échelle en sept points, six paires d'adjectifs bipolaires sont présentées : " agréable-désagréable ", " intéressant-ennuyant ", " abrutissant-stimulant ", " plaisant-déplaisant ", " utile-inutile ", " avantageux-désavantageux ". L'indice total de la mesure directe peut varier de 6 à 42. Le coefficient de cohérence interne (alpha de Cronbach) calculé est de .80. L'attitude indirecte est mesurée par deux sections;

un inventaire des croyances face à la probabilité des conséquences du comportement-cible et un inventaire face à la désirabilité du comportement-cible. En ce qui a trait à la probabilité, elle se compose de 13 questions, donc 13 conséquences, qui sont examinées sur une échelle en sept points variant de “extrêmement improbable” à “extrêmement probable”. La troisième, mesurant la désirabilité accordée à l’attitude indirecte, se compose de 13 questions sur une échelle en sept points variant de extrêmement indésirable à extrêmement désirable. Pour une conséquence, l’estimé de la croyance provient de la multiplication de la cote de désirabilité par celle de la probabilité. L’indice total de la mesure indirecte d’attitude résulte de la sommation des estimés des 13 conséquences. Ce total peut théoriquement varier de -117 à 117. Le coefficient de fidélité (alpha de Cronbach) pour cette mesure est de .78.

Deuxièmement, afin de mesurer les *normes subjectives*, le questionnaire comporte trois sections. La première, mesurant les normes subjectives directes, se compose d’une question “ À votre avis, jusqu’à quel point croyez-vous, qu’il est probable ou improbable, que la plupart des personnes qui ont pour vous de l’importance pensent que vous devriez obtenir un emploi après avoir terminé vos études?”. Le sujet indiquait son opinion sur une échelle fluctuant de “extrêmement improbable” à “extrêmement probable”. Le calcul de la mesure est la cote obtenue à cet énoncé, elle peut donc varier de 1 à 7. La deuxième mesurant les normes subjectives indirectes se compose de cinq questions. Chacune des questions identifiait une personne ou un groupe de personnes susceptible d’exercer une influence au niveau des croyances personnelles : “ ami(e)s ”, “ parenté (enfants, frères, soeurs, père, mère) ”, “ conjoint(e) ou partenaire ”, “ professeur(e) ”, “ collègues ”. Vis-à-vis chacune d’elles, le répondant devait, d’une part, estimer la probabilité que cette source soit favorable ou non (croyances associées à ces

personnes) à son implication face au comportement étudié. D'autre part, dans la troisième section, le sujet évaluait l'importance générale (motivation à se soumettre) qu'il attribuait à l'opinion de cette source. Dans les deux cas une échelle de cotation en sept points était suggérée. Dans la deuxième section, le sujet répondait à l'aide d'une échelle, variant de "extrêmement improbable" à "extrêmement probable", accordée au normes subjectives indirectes se composant de cinq questions. Dans la troisième section, le répondant avait une échelle variant de "extrêmement en désaccord" à "extrêmement en accord". L'opérationnalisation de l'indice final nécessitait : 1) le calcul du produit entre les deux dernières sections pour une source donnée, 2) la sommation des produits des cinq sources. Cette dernière opération fournit l'indice final qui peut fluctuer de -105 à 105. Le coefficient de fidélité (alpha de Cronbach) pour cette mesure est de .86.

Troisièmement, afin de mesurer la *perception de contrôle*, le questionnaire comporte trois sections. La première mesurant la perception de contrôle directe se compose d'une question : " Présentement, je me sens tout à fait maître de pouvoir obtenir un emploi après avoir terminé mes études ". Sur une échelle allant de "extrêmement en accord" à "extrêmement en désaccord", le sujet exprimait son degré de désaccord ou d'accord face à l'énoncé. La cote de l'énoncé forme l'indice total de contrôle. Il peut donc varier de 1 à 7. La deuxième mesurant la perception de contrôle indirecte se compose de onze questions. Chacune de ces questions identifiait un facteur pouvant nuire au fait d'obtenir un emploi : " manque d'expérience ", " transport ", etc. À l'aide d'une échelle en sept points allant de "extrêmement improbable" à "extrêmement probable", le sujet devait estimer la probabilité que ledit facteur puisse effectivement nuire à la réalisation du comportement. La troisième section mesure l'importance accordée à chacun des facteurs sur une échelle en sept points allant de "aucune importance" à "la plus

grande importance”. Enfin, l’indice de probabilité était multiplié par l’importance accordée. L’indice final de la mesure indirecte de contrôle résulte de la sommation de l’opération précédente pour les 11 facteurs examinés. L’indice total varie de -231 à 231. Le coefficient de fidélité (alpha de Cronbach) pour cette mesure est de .77.

Enfin, la mesure de l’*intention* de réaliser le comportement est déterminée par deux sections. La première, mesurant l’intention, se compose d’une question : “Présentement, j’ai la ferme intention d’obtenir un emploi après avoir terminé mes études.”. À l’aide d’une échelle en sept points, le sujet précisait son degré de “désaccord” ou “d’accord” face au sens de l’énoncé. La deuxième mesurant l’importance accordée à celle-ci se compose d’une question de probabilité : “Présentement, quelles sont, selon vous, les probabilités sur 100 que vous obteniez un emploi après avoir terminé vos études ”. À l’aide d’une échelle de dix points, graduée en pourcentage, le sujet identifiait la probabilité que le comportement survienne. L’indice final d’intention résulte dans la multiplication de l’indice d’intention par l’indice de probabilité. La mesure d’intention peut donc varier de 1 à 17.

Le contenu des énoncés de ce questionnaire a été tiré d’entrevues semi-structurées réalisées auprès de 50 jeunes diplômé(e)s de 1992, 1993 et 1994, provenant de l’École Polytechnique de l’Université de Montréal et de l’École d’ingénierie de l’Université de Sherbrooke. Ils ont tous été sélectionnés de façon aléatoire dans une liste fournie par l’Ordre des Ingénieurs du Québec.

2.3 Procédure

Les questionnaires furent administrés à l'École Polytechnique durant la dernière session de formation des étudiants au programme de baccalauréat en ingénierie. Des ententes ont été convenues avec des professeurs de chaque département afin que les membres de l'équipe de recherche puissent rencontrer les étudiants durant une période de cours. Deux types d'entente ont été possibles. D'une part, des professeurs ont offert une certaine période de temps à l'intérieur de leurs cours afin que les étudiants intéressés puissent compléter les questionnaires sur place. D'autre part, des professeurs ont offert une plus brève période de temps (15 - 20 minutes). Dans ce cas, le projet fut alors présenté brièvement aux étudiants qui ont choisi de participer à l'étude volontairement. Ils ont complété les questionnaires et les ont remis une semaine plus tard. Ces deux types d'arrangement ont résulté en 24 rencontres de groupes d'étudiants. Enfin, la collaboration du Service de placement et du Service aux étudiants a permis de rejoindre des étudiants non rencontrés lors de l'opération précédente.

2.4 Aspects déontologiques

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une étude de plus grande envergure, ayant pour titre : *L'intégration en emploi de finissants et finissantes en ingénierie, étude prospective et évaluative*, menée par monsieur Jacques Perron de l'Université de Montréal et subventionnée par le C.R.S.H. Elle a donc déjà été évaluée par un comité de déontologie. Les exigences relatives au respect des droits de la personne ont été respectées selon l'*Énoncé de politique institutionnelle en matière de déontologie de la recherche sur l'humain*.

CHAPITRE III
ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1 Méthodes d'analyse

Nous présenterons, d'abord, les analyses descriptives portant sur les instruments de mesure utilisés dans cette étude (Profil de personnalité, Inventaire de personnalité, Inventaire de valeurs personnelles, Inventaire de valeurs interpersonnelles et questionnaire du modèle du comportement planifié d'Ajzen). Découlant de ces analyses, un portrait général des résultats de l'ensemble des finissants et finissantes en ingénierie sera dressé par rapport à la moyenne, l'écart-type, le minimum et le maximum de chacune des variables.

Par la suite, différentes analyses corrélationnelles seront effectuées. En premier lieu, une analyse des corrélations entre les variables de la personnalité nous amènera à établir les liens qui prévalent entre ces variables. De plus, lors de cette analyse nous regarderons les relations entre les variables de la personnalité et la variable de l'intention. Une seconde analyse de corrélation s'effectuera entre l'attitude, les normes subjectives et la perception de contrôle afin de voir les relations entre ces variables du modèle d'Ajzen. Cette analyse permettra également de voir les relations entre les variables subjectives du modèle d'Ajzen et la variable de l'intention. Enfin, une troisième analyse de corrélation sera réalisée afin d'observer les relations entre les variables de la personnalité et l'attitude, les normes subjectives et la perception de contrôle. Cette analyse permettra de découvrir les relations qui prévalent entre les différents aspects de la personnalité et les variables du modèle d'Ajzen.

Finalement, des analyses de régressions multiples sont menées en vue de cerner dans quelle mesure les différentes variables de la personnalité et celles du modèle

d'Ajzen permettent de prédire de manière significative la variable critère, soit l'intention d'obtenir un emploi.

Par ailleurs, mentionnons que l'analyse des données de la présente étude est réalisée au moyen du logiciel statistique SPSS, version 6.1 (SPSS, 1995).

3.2 Présentation des résultats

3.2.1 *Éléments descriptifs*

Le tableau 5 illustre les statistiques descriptives obtenues par les finissants et finissantes au programme d'ingénierie sur les différents instruments de mesure de la personnalité et du modèle d'Ajzen utilisés dans cette étude.

L'analyse de ce tableau, nous permet de constater, en ce qui concerne le premier questionnaire de personnalité, que l'amplitude des réponses indiquées par les sujets couvrent de manière étendue l'intervalle des résultats possible (0 à 36). On peut remarquer que dans ce questionnaire la variable "responsabilité" a une moyenne plus élevée que les autres variables, ce qui nous permet d'affirmer que les finissants et finissantes en ingénierie ont un plus grand sens des responsabilités que d'ascendance, de stabilité émotionnelle ou de sociabilité.

Nous pouvons remarquer, suite à l'observation du cinquième tableau, que le deuxième questionnaire dénote également une variabilité appréciable sur l'ensemble des résultats possibles (0 à 40). La variable "curiosité intellectuelle" a une moyenne plus élevée que les autres variables sur ce questionnaire. Les sujets

semblent donc plus curieux intellectuellement que prudents, patients dans leurs relations interpersonnelles ou vigoureux.

Tableau 5
Statistiques descriptives de l'ensemble des variables

Variabiles	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
1. Personnalité				
1.1 Ascendance	22.66	5.44	5	35
Responsabilité	25.69	4.44	12	36
Stabilité émotionnelle	23.44	5.61	5	35
Sociabilité	21.48	5.63	7	33
1.2 Prudence	23.91	5.18	9	36
Curiosité intellec.	27.44	5.25	12	39
Relations interp.	23.27	5.49	8	37
Vigueur	26.80	4.67	13	35
1.3 Sens pratique	12.18	4.77	3	27
Accomplissement	17.60	4.97	5	29
Variété	14.48	7.81	0	30
Prise de décision	15.36	4.81	2	26
Ordre et méthode	14.23	6.35	1	28
Orientation buts	16.15	4.93	2	30
1.4 Besoin support	16.30	5.14	1	28
Conformisme	11.40	5.24	1	27
Besoin reconnais.	10.23	4.29	1	24
Indépendance	18.82	5.65	4	32
Sens du bénévolat	14.66	5.58	0	28
Besoin de pouvoir	18.60	6.49	3	32
2. Échelles du comportement planifié				
Attitude directe	35.30	4.74	15	42
Attitude indirecte	33.13	16.61	-16	90
Normes directes	6.02	0.85	3	7
Normes indirectes	49.01	22.84	0	105
Contrôle direct	5.52	1.19	1	7
Contrôle indirect	-17.09	42.42	-133	102
Intention	14.68	2.18	7	17

Le troisième questionnaire démontre aussi une variabilité appréciable sur l'ensemble des résultats possibles (0 à 30). On remarque que la variable "accomplissement" a la moyenne la plus élevée du questionnaire. Ce qui nous amène à dire que les sujets trouvent l'accomplissement plus important pour eux que

le sens pratique, la variété, la prise de décision, l'ordre et la méthode ou l'orientation vers des buts.

Le quatrième questionnaire illustre également une variabilité intéressante sur l'ensemble des résultats possibles (0 à 32). Comparativement aux moyennes des autres variables, de ce questionnaire, celle concernant la variable "indépendance" est plus élevée. En d'autres termes, les sujets trouveront plus important pour eux d'avoir de l'indépendance que du support, du conformisme, de la reconnaissance, le sens du bénévolat ou du pouvoir. De plus, l'écart-type reste stable puisqu'il oscillera autour de 5 pour l'ensemble des quatre questionnaires.

L'examen des moyennes du premier et du deuxième questionnaires (70.78 % et 63.39 %), comparé aux moyennes du troisième et du quatrième questionnaires (50 % et 46.88 %), permet de constater des résultats moyens plus élevés pour les variables des deux premiers questionnaires qui concernent davantage des traits de personnalité que des valeurs.

Le modèle du comportement planifié d'Ajzen (1988), qui constitue le deuxième ensemble de variables à l'étude, est mesuré à l'aide d'un seul questionnaire dont les analyses descriptives sont démontrées au bas du tableau 5. Le questionnaire du comportement planifié témoigne également d'une variabilité appréciable dans les réponses données par les sujets. Plus spécifiquement, on constate que les mesures directes des variables du modèle d'Ajzen possèdent des moyennes plus élevées que les mesures indirectes. Au niveau de la variable de perception de contrôle indirect, on remarque une moyenne négative. C'est donc dire, que les sujets perçoivent comme plus improbable que certains facteurs puissent nuire à l'obtention d'un emploi. De manière générale, il est peu probable que les divers facteurs nuisent à

l'intention d'obtenir un emploi. Pour ce qui est de la variable de l'intention, on peut voir que sa moyenne est très élevée (14.68); 68 % de l'échantillon se situe entre 13 et 17 selon la courbe normale. Contrairement aux autres variables, il y a très peu de variabilité à ce niveau. Ces résultats font remarquer que la grande majorité des sujets a donné une marque élevée à la variable intention. Les sujets ont donc l'intention d'obtenir un emploi à la fin de leurs études.

3.2.2 Analyses corrélationnelles

Coefficients de corrélation entre les variables de la personnalité. Le tableau 6 expose les corrélations prévalant entre les variables de la personnalité ainsi qu'entre ces dernières et la variable de l'intention.

Globalement, on constate que les corrélations sont plus fortes à l'intérieur d'un même questionnaire qu'entre les divers questionnaires. En ce qui concerne le premier questionnaire, regroupant les variables ascendance, responsabilité, stabilité émotionnelle et sociabilité, l'étendue des r de Pearson va de $-.02$ à $.66$. Pour le deuxième, qui regroupe les variables prudence, curiosité intellectuelle, relations interpersonnelles et vigueur, les coefficients fluctuent de $-.08$ à $.32$. Pour le troisième, qui regroupe les variables sens pratique, accomplissement, variété, prise de décision, ordre et méthode et orientation vers des buts, les corrélations oscillent entre $-.60$ et $.32$. Pour le quatrième questionnaire, qui regroupe les variables besoin de support, conformisme, besoin de reconnaissance, indépendance, sens du bénévolat et besoin de pouvoir, les coefficients de corrélation varient de $-.47$ à $.30$.

Tableau 6
Coefficients de corrélation entre les variables de la personnalité

	Profil de personnalité				Inventaire de personnalité				Valeurs personnelles				Valeurs interpersonnelles							
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
Profil de personnalité																				
1.																				
2.	.02																			
3.	.19**	.54***																		
4.	.66***	-.09	.19**																	
Inventaire de personnalité																				
5.	.08	.52***	.29***	-.15*																
6.	.31***	.09	.14*	-.09	-.02															
7.	.15*	.28***	.46***	-.09	.32***	.29***														
8.	.41***	.27***	.05	.41***	.00	.15*	-.08													
Valeurs personnelles																				
9.	.17**	.06	.08	-.14*	.15*	-.25***	-.12*	-.08												
10.	-.04	.22**	-.02	-.11	.11	.23***	.05	.10	-.18**											
11.	.18**	-.44***	-.10	.19**	-.11	-.45***	-.05	-.07	-.10	-.35***										
12.	.17**	-.25***	.07	-.12	.32***	.04	-.09	.10	-.52***	.12*	.19**									
13.	-.17**	.36***	-.09	-.12*	.40***	-.12	.07	-.00	.05	-.16*	-.60***	-.55***								
14.	-.03	.20**	.05	-.00	.26***	-.03	.14*	-.01	-.19**	-.19**	-.54***	-.19**	.32***							
Valeurs interpersonnelles																				
15.	.36***	-.13*	-.26***	-.07	.10	-.12	-.14*	-.15*	.14*	-.04	.19**	.13*	-.12*	-.12*						
16.	.26***	.38***	.15*	-.21**	.36***	-.14*	.10	.01	.13*	-.04	-.49***	-.25***	.46***	.34***	.20**					
17.	.06	-.16*	-.08	.06	-.12	-.02	-.10	-.00	.10	.07	.14*	-.01	-.19**	-.14*	.30***	.29***				
18.	.07	-.20**	.07	-.10	-.22***	.02	-.08	-.08	.01	-.19**	.33***	.13*	-.25***	-.14*	-.19**	.32***	.36***			
19.	-.07	.05	-.00	-.08	-.00	-.09	.22***	-.10	-.23***	-.01	-.09	.06	.13*	-.16*	-.22***	.10	-.44***	-.12		
20.	.45***	.03	.08	.20**	.06	.13*	-.03	.27***	-.08	.19**	-.06	.14*	-.04	-.09	-.47***	.03	-.13*	-.13*	.37***	
21.	.26**	.19**	.18**	.21**	.01	-.02	.05	.24**	.03	.02	-.02	.07	-.03	-.05	.03	-.06	.11	-.15*	.18**	.24*

Note : *p<.05 **p<.01 ***p<.001.

Note : 1. Ascendance, 2. Responsabilité, 3. Stabilité émotive, 4. Sociabilité, 5. Prudence, 6. Curiosité intellectuelle, 7. Relations interpersonnelles, 8. Vigueur, 9. Sens pratique, 10. Accomplissement, 11. Variété, 12. Prise de décision, 13. Ordre et méthode, 14. Orientation vers des buts, 15. Besoin de support, 16. Conformisme, 17. Besoin de reconnaissance, 18. Indépendance, 19. Sens du bénévolat, 20. Besoin de pouvoir, 21. Intention.

De plus, on remarque une indépendance entre le premier et le deuxième questionnaire puisque 11 des 16 corrélations sont de faibles niveaux. L'indépendance semble encore plus marquée avec le premier et les deux derniers questionnaires puisque 22 des 24 et 21 des 24 corrélations sont de faibles niveaux. La même chose se produit lorsque l'on compare le deuxième questionnaire avec les deux derniers, puisque 21 des 24 et 23 des 24 corrélations sont de faibles niveaux. Les questionnaires trois et quatre rapportent également une indépendance entre eux puisqu'ils ont 32 des 36 corrélations de faibles niveaux. Ces constatations nous amènent à dire que le premier et le deuxième questionnaires semblent mesurer des concepts semblables au niveau de la personnalité mais sur deux questionnaires distincts. Par contre, on peut voir que les questionnaires portant sur les valeurs sont, premièrement plus indépendants entre eux et, deuxièmement, plus indépendant vis à vis les questionnaires portant sur la personnalité.

L'intention est en corrélation significative avec l'ascendance, la responsabilité, la stabilité émotionnelle, la sociabilité, la vigueur, l'indépendance, le sens du bénévolat et le besoin de pouvoir. En ce sens, plus de variables des deux premiers questionnaires portant sur les traits de personnalité (5/8) que de variables des deux derniers questionnaires portant sur les valeurs (3/12) sont significatives avec l'intention. Ainsi, l'ensemble des variables du premier questionnaire de personnalité (ascendance, responsabilité, stabilité émotionnelle et sociabilité) est relié significativement avec la variable de l'intention (.18 à .26; $p < .01$). En ce qui concerne le deuxième questionnaire, seulement la variable vigueur est liée significativement (.24; $p < .01$) ainsi que les variables indépendance (-.15; $p < .01$), sens du bénévolat (-.18; $p < .01$) et besoin de pouvoir (-.24; $p < .01$) du quatrième questionnaire sont reliées significativement avec la variable de l'intention. Bien que les valeurs des corrélations soient faibles (-.24 à .26), telles que rapportées dans

l'étude de Ajzen (1987), les résultats sont quand même intéressants. En effet, les résultats permettent de confirmer la faible prévalence des variables de la personnalité envers la variable d'intention mais ils permettent également de distinguer les variables de la personnalité par l'amplitude de leurs relations.

Coefficients de corrélation entre les variables du modèle d'Ajzen. Le tableau 7 expose les corrélations prévalant entre les variables de l'attitude, des normes subjectives, de la perception de contrôle et de l'intention.

Tableau 7
Coefficients de corrélation entre les variables du modèle d'Ajzen

Variables	1. Attitude directe	2. Attitude indirecte	3. Normes subjectives directes	4. Normes subjectives indirectes	5. Contrôle direct	6. Contrôle indirect
1. Attitude directe						
2. Attitude indirecte	.43***					
3. Normes subjectives directes	.25***	.32***				
4. Normes subjectives indirectes	.21**	.35***	.68***			
5. Contrôle direct	.24**	.34***	.32**	.35**		
6. Contrôle indirect	-.17*	-.30**	-.17*	-.23**	-.31**	
7. Intention d'obtenir un emploi	.19**	.42**	.47**	.54**	.51**	-.38**

Note : *p<.05 **p<.01 ***p<.001.

Globalement, à l'analyse du tableau 7, on remarque que toutes les corrélations sont significatives. Nous pouvons observer que les corrélations sont plus élevées entre la mesure directe et indirecte d'une même échelle. En effet, car ils mesurent la même chose mais de façon différente.

Nous pouvons également voir que les coefficients de faible niveau se situent surtout en corrélation avec la variable attitude directe et la variable contrôle indirect. Ces variables sembleraient donc avoir moins de liens avec les autres variables du modèle d'Ajzen.

Les corrélations sont de niveau faible à moyen entre les autres variables. Elles varient de .21 à .35 entre l'attitude et les normes subjectives, de -.30 à .34 entre l'attitude et le contrôle et de -.23 à .35 entre les normes subjectives et le contrôle. Ces résultats laissent donc penser qu'il y a une relative indépendance entre les échelles.

De plus, on constate que la variable de contrôle indirect a un coefficient de corrélation négatif avec les autres variables du modèle d'Ajzen. Nous pouvons donc dire que moins le sujet a la perception que certains facteurs ont une propension à nuire à l'obtention d'un emploi et:

- plus son attitude est positive face à l'obtention d'un emploi,
- plus grande est sa perception des conséquences de l'obtention d'un emploi,
- plus grande est sa perception que les personnes significatives pensent qu'il devrait obtenir un emploi,
- plus grande est sa perception de pouvoir obtenir un emploi,
- et finalement plus grande est son intention d'obtenir un emploi.

Si l'on regarde plus attentivement les corrélations des variables subjectives avec la variable de l'intention, on s'aperçoit qu'elles sont toutes significatives avec cette

dernière. En d'autres mots, les sujets dont l'intention d'obtenir un emploi est plus marquée se caractérisent par:

- une attitude positive,
- une conscience des conséquences positives d'obtenir un emploi
- une conscience de la probabilité que les personnes importantes pour lui pensent qu'il devrait obtenir un emploi,
- le fait qu'il pense qu'il peut obtenir un emploi,
- la perception que peu de facteurs peuvent nuire à l'obtention d'un emploi.

Corrélations entre les variables de la personnalité et des aspects subjectifs de l'intention comportement. Le tableau 8 révèle de façon plus spécifique les corrélations prévalant entre les variables de la personnalité et les variables du modèle d'Ajzen.

Tel que rapporté par Ajzen (1987), nous constatons, dans le tableau 8, que les corrélations entre des traits de personnalité et les variables du modèle d'Ajzen sont souvent non significatives et n'excèdent que très rarement le niveau de .30. De plus, nous remarquons que la majorité des corrélations significatives sont de faible niveau (32 corrélations), aucune corrélation n'excède .30. Seule la variable vigueur, mise en corrélation avec le contrôle indirect, dépasse ce niveau (.34; $p < .001$). Cette observation signifie donc qu'il existe peu de variables de la personnalité qui ont un lien significatif prépondérant avec des variables subjectives de l'intention.

Tableau 8
Coefficients de corrélation entre les variables de la personnalité et les variables
subjectives de l'intention de comportement

Variables	1. Attitude directe	2. Attitude indirecte	3. Normes subjectives directes	4. Normes subjectives indirectes	5. Contrôle direct	6. Contrôle indirect
Profil de personnalité						
1.	.04	.27***	.11	.13	.16*	-.30***
2.	.12	.17*	.02	.06	.13*	-.05
3.	.44	.08	-.02	-.07	.14*	-.16*
4.	.12	.18**	.14*	.17*	.15*	-.16*
Inventaire de personnalité						
5.	.08	.08	-.01	.04	-.02	.20**
6.	-.09	.10	-.01	.04	-.04	-.10
7.	.17*	.09	-.04	.04	.04	-.09
8.	.09	.25***	.18**	.23***	.22**	-.34***
Valeurs personnelles						
9.	.01	-.03	-.01	-.02	.00	.16*
10.	.10	.16*	.03	.08	.04	-.06
11.	-.12	-.12	-.07	-.08	-.01	-.15*
12.	-.02	.08	-.05	-.04	.03	-.15*
13.	.04	.02	.07	.04	.04	.11
14.	.06	-.04	.04	.06	-.10	.16*
Valeurs interpersonnelles						
15.	-.10	-.18**	-.05	.04	-.08	.13
16.	.14*	.04	-.01	.04	.00	.15*
17.	-.04	-.12	.07	.01	-.06	-.06
18.	-.15*	-.05	-.15*	-.16*	-.05	-.04
19.	-.01	.02	-.04	-.07	-.08	.10
20.	.13	.22***	.16*	.13	.21**	-.24***

Note : *p<.05 **p<.01 ***p<.001.

Note : 1. Ascendance, 2. Responsabilité, 3. Stabilité émotionnelle, 4. Sociabilité, 5. Prudence, 6. Curiosité intellectuelle, 7. Relations interpersonnelles, 8. Vigueur, 9. Sens pratique, 10. Accomplissement, 11. Variété, 12. Prise de décision, 13. Ordre et méthode, 14. Orientation vers des buts, 15. Besoin de support, 16. Conformisme, 17. Besoin de reconnaissance, 18. Indépendance, 19. Sens du bénévolat, 20. Besoin de pouvoir.

Nous remarquons également que les variables significatives se situent davantage dans les deux premiers questionnaires qui portent sur des caractéristiques de la personnalité plutôt que sur des valeurs personnelles et interpersonnelles. Ce qui nous amène à penser que les variables subjectives de l'intention seraient plus liées à des traits de personnalité qu'à des valeurs.

Par ailleurs, il y a plus de corrélations significatives entre les variables de la personnalité et la variable de contrôle indirect que sur les autres variables subjectives de l'intention. De plus, en ce qui concerne les variables de la

personnalité, de la sociabilité et de la vigueur, elles sont les deux variables qui possèdent le plus de corrélations significatives sur 5 des 6 variables subjectives de l'intention (non significatives avec l'attitude directe).

D'après Ajzen (1987), les variables antécédentes de la personnalité devraient davantage être liées avec les variables subjectives de l'intention qu'avec la variable de l'intention. C'est donc dire qu'elles devraient avoir un coefficient de corrélation plus élevé avec ces variables. Après observation du tableau 8, on constate que déjà les corrélations sont de faibles niveaux avec les variables subjectives puisque 76 % d'entre elles sont très faibles ($r < .15$). Elles devraient être encore plus faibles lorsqu'elles sont en lien avec l'intention. Cependant, contrairement aux données d'Ajzen elles sont un peu moins faibles puisque seulement 60 % des corrélations sont de très faible niveau.

3.2.3 Analyses de régression hiérarchique .

Le tableau 9 présente les résultats de l'analyse de régression effectuée en vue de prédire l'intention d'obtenir un emploi (variable critère). Dans cette analyse, seules les variables de la personnalité qui se sont avérées des prédicteurs significatifs dans des analyses antérieures ont été retenues. Par ailleurs, toutes les variables subjectives du modèle d'intention de comportement sont incluses dans cette analyse.

Dans un premier temps, on remarque, au tableau 9, qu'au niveau des variables du modèle d'Ajzen, l'attitude indirecte, le contrôle indirect, le contrôle direct et les normes subjectives indirectes semblent être les meilleurs prédicteurs de l'intention

Tableau 9
Prédiction de l'intention d'obtenir un emploi par les variables significatives de la personnalité et du modèle d'Ajzen

Variables	B	SE bêta	B
Dans l'équation			
1. Attitude indirecte	.02	.01	.14***
2. Contrôle indirect	-.01	.00	-.17***
3. Contrôle direct	.49	.11	.26***
4. Normes indirectes	.03	.01	.35***
5. Responsabilité	.06	.03	.12***
	B	T	Sig T
Hors équation			
6. Attitude directe	-.05	-.81	.42
7. Normes directes	.15	2.14	.03
8. Ascendance	.10	1.86	.06
9. Besoin de pouvoir	.08	1.53	.13
10. Besoin de support	.09	1.59	.11
11. Vigueur	-.04	-.64	.52

Note : R2 dans l'équation = .29 pour l'étape 1; .40 pour l'étape 2; .43 pour l'étape 3; .45 pour l'étape 4; .46 pour l'étape 5. *** p <.001.

d'obtenir un emploi. Leur apport explicatif cumulatif à la variance est respectivement de 29 %, 40 %, 43 % et 45 % (p <.001).

Dans un deuxième temps, suite à des regressions multiples, nous avons voulu voir si, à partir des variables significatives de la personnalité (ascendance, responsabilité, vigueur, besoin de pouvoir, besoin de support), certaines variables permettaient d'apporter de l'explication supplémentaire à la variance. Suite à ces analyses, nous pouvons constater que seul le sens des responsabilités semble jouer un rôle influent dans la prédiction de l'intention d'obtenir un emploi. Quoique significatif, l'apport explicatif de cette variable de personnalité est modeste (1 % de la variance). Les autres variables de la personnalité jouent un rôle quasi nul dans la prédiction de l'intention d'obtenir un emploi.

Toutefois, si l'on enlève les variables subjectives dans la prédiction de l'intention, on constate que les variables de la personnalité significatives, prises isolément, (ascendance, sens des responsabilités, vigueur, besoin de support et besoin de pouvoir) permettent d'expliquer 17 % de la variance, tel qu'illustré dans le tableau 10.

Tableau 10
Prédiction de l'intention d'obtenir un emploi seulement par les variables significatives de la personnalité

Variables	B	SE bêta	β
Dans l'équation			
1. Ascendance	.10	.03	.24***
2. Responsabilité	.10	.03	.21***
3. Besoin de support	.11	.03	.26***
4. Besoin de pouvoir	.08	.03	.24***
	<u>B</u>	T	Sig T
Hors équation			
5. Vigueur	.07	1.03	.31

Note : R2 dans l'équation = .07 pour l'étape 1; .04 pour l'étape 2; .03 pour l'étape 3; .04 pour l'étape 4, *** p<.001.

L'examen du tableau 10 nous permet de constater que le meilleur prédicteur de la personnalité, lorsque les variables du modèle d'Ajzen sont exclues, est l'ascendance, suivie du sens des responsabilités, du besoin de support et du besoin de pouvoir. Elles expliquent de façon cumulative respectivement 7 %, 10 %, 13 % et 17 % de la variance. Pour sa part, la vigueur ne semble pas apporter d'explication supplémentaire à la variance.

Si on prend seulement les variables de la personnalité, nous pouvons dire que plus une personne démontrera de l'ascendance, un sens des responsabilités, un besoin

de support et un besoin de pouvoir, plus elle aura l'intention d'obtenir un emploi. En d'autres mots, plus une personne sera sûre d'elle, sera persévérante et déterminée, aimera recevoir des encouragements et aimera prendre les autres en charge, plus elle aura l'intention d'obtenir un emploi.

Si on fait un parallèle avec le tableau 2, par rapport aux hypothèses établies sur les compétences au niveau de la personnalité exigées par les employeurs et possédées par l'entrepreneur et l'intrapreneur, les variables de la personnalité qui sont influentes au niveau de l'intention d'obtenir un emploi sont des caractéristiques communes aux quatre groupes (compétences recherchées par l'employeur, entrepreneur, intrapreneur et variables de la personnalité). Or, l'énoncé que les caractéristiques entrepreneurs et intrapreneurs influencent l'obtention d'un emploi, donc l'intention d'en obtenir un, est en partie justifié.

Globalement à partir des résultats conjoints des variables de la personnalité et du modèle d'Ajzen, nous pouvons dire que les principaux déterminants de l'intention d'obtention d'un emploi sont l'attitude indirecte, la perception de contrôle direct et indirect, les normes subjectives indirectes et le sens des responsabilités. Dans ce sens, les déterminants les plus influents au niveau de l'intention d'obtenir un emploi sont les aspects subjectifs de l'intention du dit comportement. Ainsi, la croyance face à la désirabilité et à la probabilité des conséquences du comportement-cible, les personnes ou groupes de personnes susceptibles d'exercer une influence, la perception de contrôle sur le comportement, la perception de facteurs donnés pouvant nuire à la réalisation du comportement cible et avoir un sens élevé des responsabilités, permettent de prédire l'intention d'obtention d'un emploi. L'étude de Ajzen (1987) a permis d'observer un processus similaire en ce qui a trait aux variables de la personnalité. Des coefficients faibles et/ou non

significatifs empêchaient les dimensions de la personnalité de prédire l'intention de comportement ou le comportement de façon satisfaisante.

CHAPITRE IV
INTERPRÉTATION

4.1 Résumé

La présente étude avait pour but de prédire l'intention de se trouver un emploi chez des finissants et finissantes en ingénierie à l'aide de facteurs inhérents à la personne.

Les données sur l'intégration en emploi des jeunes diplômé(e)s, nous amènent à voir une réalité nouvelle concernant une fraction de la population qui avait été jusqu'alors épargnée de la dure insertion dans le monde du travail. L'intégration en emploi ne se faisant plus aussi aisément qu'auparavant dans des disciplines telle l'ingénierie, on se doit de trouver des moyens de faciliter cette intégration.

Après un bref survol des stratégies au niveau de la structure, nous avons constaté que celles-ci, bien qu'utiles, ne permettaient pas de favoriser beaucoup plus les participants. Les programmes coopératifs n'étaient pas suffisants à eux seuls pour régler la problématique d'intégration en emploi des ingénieurs. La qualité de l'information donnée dans les services d'aide au placement des jeunes diplômé(e)s variant beaucoup d'une institution à l'autre, il semble donc difficile d'y dégager un portrait précis. En ce qui concerne les programmes d'entrepreneuriat, nous avons pu constater que les chances de réussite sont très minces. La solution miracle ne se trouve donc pas au niveau des stratégies plus structurales.

Une autre facette qui a été abordée, consistait à regarder les stratégies au niveau de la personne. Après avoir essayé des moyens, qui sont plus externes à la personne, nous avons regardé des tactiques qui pourraient donner plus de pouvoir à la personne, des solutions qui découleraient de la personne elle-même, telle le développement de qualités intrapreneuriales. Les employeurs étant à la recherche

de personnes possédant un profil correspondant aux qualités entrepreneuriales et intrapreneuriales, la possession et le développement de celles-ci ne feraient que favoriser l'intégration au travail des finissants et finissantes. Un certain type de personnalité serait donc favorisé dans les contextes d'embauche des ingénieurs. Ce type aurait les dimensions de la personnalité suivantes : curiosité intellectuelle élevée, conformisme faible, indépendance élevée, sens des responsabilités élevé, ascendance élevée, orientation vers des buts élevée, besoin de pouvoir élevé, besoin de support faible, prise de décision élevée, sociabilité élevée, stabilité émotionnelle élevée, prudence faible, vigueur élevée, besoin de reconnaissance élevé, accomplissement élevé, relations interpersonnelles élevées.

Toutefois, avant d'aller mesurer le comportement, afin d'obtenir un emploi, nous avons choisi de mesurer l'intention de ce comportement qui est un bon prédicteur du comportement lui-même. Le modèle du comportement planifié d'Ajzen (1988), utilisé à cette fin, jouit d'une renommée considérable étant donné ses grandes qualités psychométriques et son utilisation abondante (Madden, Ellen & Ajzen, 1992; Netemeyer, Burton & Johnson, 1991; Hamid & Cheng, 1995; Doll & Ajzen, 1992). Dans le modèle d'Ajzen on retrouve les variables externes, dont la personnalité et les variables subjectives de l'intention: l'attitude envers le comportement, les normes subjectives et la perception de contrôle du comportement. Toutes ses variables ont une influence sur l'intention et le comportement lui-même.

Parmi les études liées au modèle d'Ajzen, on remarque qu'une grande importance est accordée aux besoins de consommation. Or, suite à certaines lectures (Van Ryn & Vinokur, 1992; Granrose & Kaplan, 1994), nous avons pu constater qu'il pouvait également être utile dans le domaine de l'emploi. Malgré le fait qu'Ajzen cite les

dimensions de la personnalité comme antécédents spécifiques au comportement, peu de travaux ont examiné cette dimension. Une des rares recherches citées qui en tient compte est celle de Tucker (1994), qui arrive à distinguer deux groupes sur leur intention par des variables de la personnalité. Cependant, nous n'avons trouvé aucune recherche qui avait mesuré l'intention d'obtenir un emploi, toutefois Feather (1992), en conclusion à une série de travaux, recommande de recourir à la théorie du comportement planifié pour améliorer l'embauche.

Concrètement, nos objectifs de recherche avaient pour but de prédire l'intention de se trouver un emploi chez des finissants en ingénierie à l'aide de facteurs inhérents à la personne. Plus spécifiquement, il s'agissait d'explorer dans quelle mesure des dimensions relatives: a) à la personnalité, b) aux attitudes, c) aux normes subjectives, d) aux perceptions de contrôle, permettent de prédire de façon significative l'intention des finissants et finissantes de se trouver un emploi à la fin de leurs études.

Pour ce faire nous avons suivi les étapes suivantes : a) la relation entre les aspects de la personnalité; b) la relation entre les aspects attitudes, normes subjectives, perception de contrôle; c) la relation entre les aspects de la personnalité et les attitudes, les normes subjectives, la perception de contrôle; d) la relation entre les aspects de la personnalité, les attitudes, les normes subjectives, la perception de contrôle et l'intention par une approche de régression.

Afin de répondre à ces objectifs de recherche, nous avons administré quatre questionnaires de la personnalité (Gordon, 1978) et un questionnaire du comportement planifié (Ajzen, 1988) à 253 finissants et finissantes en ingénierie de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal. La répartition de notre

échantillon respectait les proportions de la population des finissants et finissantes de cette école, tant au niveau du sexe, du régime d'enseignement, que de la discipline d'étude dans le domaine de l'ingénierie. L'administration, des questionnaires, s'est effectuée dans le cadre des cours et par participation volontaire. Ces sujets devaient remettre le questionnaire une semaine plus tard.

Les principaux résultats obtenus, dans la présente étude, nous permettent de constater, dans un premier temps, qu'il y a une moyenne très élevée au niveau de l'intention d'obtenir un emploi. De plus, il y a une relative indépendance entre les différentes échelles du questionnaire du comportement planifié et entre les questionnaires de la personnalité. L'analyse des résultats a permis d'observer que le premier et le deuxième questionnaire de la personnalité semblent mesurer des concepts similaires, étant donné une plus grande corrélation, mais de façon autonome l'un de l'autre. Nous observons également des corrélations significatives entre les variables de la personnalité : ascendance, responsabilité, stabilité émotionnelle, sociabilité, vigueur, indépendance, sens du bénévolat, besoin de pouvoir et l'intention. Par ailleurs, il est à noter que l'ensemble des variables du modèle d'Azjen ont des corrélations significatives entre elles ainsi qu'entre ces dernières et l'intention.

Dans un deuxième temps, on a constaté qu'il n'y a pas de rapprochement significativement élevé qui puisse être fait entre les aspects de la personnalité et les aspects subjectifs de l'intention. Les coefficients de corrélation entre ces deux aspects resteront faibles, ne dépassant jamais le .30 (exception faite pour la vigueur à -.34). Par ailleurs, il y aura plus de corrélations significatives sur la variable de perception de contrôle indirect avec les variables de la personnalité. Toutefois, malgré leur faible corrélation ce sont les aspects de la personnalité vigueur et

sociabilité qui obtiendront le plus de corrélations significatives sur les variables du modèle d'Ajzen.

Dans un troisième temps, la prédiction d'un comportement, telle l'obtention d'un emploi, pourra être faite principalement par les variables subjectives de l'intention : attitude indirecte avec 29 % de la variance, perception de contrôle indirect avec 11% de la variance, perception de contrôle direct avec 3 % de la variance, normes subjectives indirectes avec 2 % de la variance, et un seul facteur de la personnalité : le sens des responsabilités avec 1 % de la variance. Nous aurions été portés à croire que l'ensemble des variables subjectives de l'intention serait plus significativement en relation avec l'intention puisque ces variables lui sont reliées directement dans le modèle de comportement planifié d'Ajzen, tandis que la personnalité est considérée comme un antécédent spécifique qui devrait avoir davantage d'influence sur les variables subjectives que sur l'intention elle-même. De plus, nous aurions pu croire que d'autres facteurs de la personnalité auraient davantage influencé l'intention d'obtenir un emploi étant donné les critères de personnalité recherchés par les employeurs. Cependant, si on enlève les variables subjectives de l'intention, les variables significatives de la personnalité : ascendance, sens des responsabilités, besoin de support et besoin de pouvoir, expliquent 17 % de la variance. Ces derniers résultats bien qu'intéressants ne permettent pas de conclure que les variables de la personnalité sont les meilleurs prédicteurs de l'intention d'obtenir un emploi.

4.2 Interprétation

Afin de mieux comprendre la portée des principaux résultats de notre étude, certaines considérations conceptuelles, méthodologiques ainsi que pratiques sont amenées au sein de la présente interprétation.

Tout d'abord, suite à l'observation des statistiques descriptives, nous avons remarqué que les moyennes des variables se rapportant aux traits de personnalité, c'est-à-dire les variables des deux premiers questionnaires, étaient toutes plus élevées que les moyennes des variables se rapportant aux valeurs, c'est-à-dire des deux derniers questionnaires. De façon plus spécifique, nous avons constaté que les finissants et finissantes en ingénierie avaient un plus grand sens des responsabilités, une plus grande curiosité intellectuelle et qu'ils accordent plus d'importance à l'accomplissement et à l'indépendance qu'aux autres variables de la personnalité présentées.

Nous avons également pu constater que la moyenne de l'intention était très élevée (14.7) puisque le maximum était de 17. Il semblerait donc que la majorité des sujets ait répondu avoir une grande intention d'obtenir un emploi à la fin de leurs études. Ce résultat démontre la grande désirabilité sociale de ce comportement. Il est rare qu'une personne dise ne pas désirer un emploi à la fin de ses études. Seule la représentation des quatre qualités (action, cible, temps et contexte) de Valois, Godin et Desharnais (1991), à l'intérieur de la question de l'intention d'obtenir un emploi, aurait augmenté la discrimination de la question. Ainsi certaines personnes auraient pu répondre, étant donné la précision de la question, qu'elles ne croiraient pas obtenir d'emploi à temps plein dans un délai donné.

Nous serions porté à croire que le peu de variabilité engendrée par la variable d'intention annule la prédiction de l'intention par des variables, telles la personnalité ou les variables subjectives de l'intention. C'est ce que l'on pourrait conclure en regardant la prédiction des variables de la personnalité. Elles ont une grande variabilité sur chacune des dimensions mais elles ne permettent pas de discriminer de façon importante l'intention. Néanmoins, les variables subjectives de l'intention permettent très bien de prédire l'intention. Le manque de variabilité de l'intention n'aura donc que peu d'effet sur la prédiction de l'intention d'obtenir un emploi. La faible prédiction de l'intention par des variables de la personnalité remet davantage en cause leurs relations d'influence.

En ce qui concerne les variables de la personnalité, nous avons constaté que les corrélations varient de faibles à élevées entre elles mais, comme le prévoyait Ajzen (1987), elles sont de niveau faible avec l'intention. Cependant, les corrélations sont plus élevées à l'intérieur des questionnaires qu'entre ceux-ci. On remarque toutefois une indépendance moins grande entre les deux premiers questionnaires qu'entre les autres. Ceci porte à croire que les deux premiers questionnaires mesureraient des aspects de la personnalité plus similaires que les autres questionnaires, mais de façon séparée. Ces résultats ne sont pas surprenants puisque les variables mesurées par les deux premiers questionnaires sont des traits de personnalité tandis que les variables mesurées par les deux derniers questionnaires sont des valeurs. De plus, il n'est pas étonnant de constater que les traits de personnalité sont davantage liés entre eux que les valeurs personnelles et interpersonnelles peuvent l'être entre elles. De ce fait, les deux premiers questionnaires sont des caractéristiques propres à une personne tandis que le troisième est un questionnaire de valeurs personnelles importantes pour une

personne et le quatrième est un questionnaire de valeurs interpersonnelles, donc en lien avec d'autres individus.

Comme le prévoyait Schifter et Ajzen (1985), les liens entre les variables de la personnalité et l'intention de comportement, où le contrôle est limité, sont de faible niveau. De façon plus spécifique, seulement quelques relations seront significatives. Ces relations entre les variables de la personnalité et la variable de l'intention seront significatives lorsqu'elles seront en lien avec les variables de la personnalité suivantes : ascendance, responsabilité, stabilité émotionnelle, sociabilité, vigueur, indépendance, sens du bénévolat et besoin de pouvoir. En d'autres termes, plus le finissant ou la finissante aura de l'ascendance, le sens des responsabilités, une plus grande stabilité émotionnelle, de la vigueur, moins il accordera d'importance à l'indépendance, au sens du bénévolat et au besoin de pouvoir, plus il aura donc l'intention d'obtenir un emploi.

En ce qui concerne les variables subjectives de l'intention, nous pouvons remarquer que l'ensemble des variables est significatif si on les examine les unes par rapport aux autres. Elles semblent également avoir des coefficients de corrélation plus élevés que ceux des variables de la personnalité. C'est donc dire que d'une manière générale les variables subjectives de l'intention ont plus de relations entre elles qu'en ont les variables de la personnalité de notre étude. En effet, ces résultats ne sont pas surprenants puisque les différentes variables subjectives de l'intention proviennent d'un même modèle théorique tandis que les dimensions de la personnalité correspondent à quatre questionnaires différents, donc quatre réalités indépendantes.

Tel que prévu par Ajzen (1988), toutes les corrélations des variables subjectives sont significatives avec la variable de l'intention. En analysant davantage le tableau 7, on a remarqué que les coefficients de niveau plus faible se situaient surtout en corrélation avec les variables d'attitude directe et de contrôle indirect. En faisant un parallèle avec le tableau 8, nous avons pu remarquer que le contrôle indirect est la variable qui obtient le plus de corrélations significatives avec les variables de la personnalité et que l'attitude directe est une des variables qui en obtient le moins. Il semblerait donc que le contrôle indirect soit une variable plus distincte de l'ensemble des variables subjectives et une variable plus en lien avec les aspects de la personnalité. C'est donc dire que les facteurs pouvant nuire à la réalisation du comportement d'obtenir un emploi seraient davantage en relation avec certains aspects de la personnalité que des aspects subjectifs de l'intention.

En ce qui a trait à l'attitude directe, cette variable subjective semble davantage distincte des autres puisqu'elle corrèle faiblement avec l'ensemble des variables subjectives et faiblement avec l'ensemble des dimensions de la personnalité. Il est à remarquer, toutefois, que les énoncés du questionnaire se rapportant à l'attitude directe étaient formulés différemment des autres questions. Elles représentaient six paires d'adjectifs bipolaires que le sujet devait quantifier sur une échelle en sept points. Ce type de questions fait davantage appel à un état de la personne plutôt qu'à un trait ou une perception.

Deuxièmement, conformément aux résultats obtenus par Ajzen (1987) et Mischel (1968), les corrélations entre les variables de la personnalité et les variables du modèle d'Ajzen observées dans notre recherche sont souvent non significatives et ne dépassent que très rarement .30. Ces résultats viennent donc confirmer la faible

prévalence des variables de la personnalité envers les variables subjectives de l'intention.

L'observation du tableau 8, nous a fait constater plus de corrélations significatives entre les deux premiers questionnaires portant sur les traits de personnalité et les variables subjectives qu'entre les variables subjectives et les deux derniers questionnaires portant sur les valeurs. Cette constatation semble contradictoire puisque les valeurs donnent l'impression de se rapprocher davantage des perceptions et de leur importance dans les situations, c'est-à-dire des variables du modèle d'Azjen, que le font les traits de personnalité.

Tel que rapporté par Van Ryn et Vinokur (1992), nous avons constaté de nombreuses relations significatives entre les variables de la personnalité et la perception de contrôle. Il est important de noter, par contre, que dans notre étude les corrélations significatives se situent davantage sur la mesure indirecte que sur la mesure directe de la perception de contrôle, c'est donc dire que la personnalité a une relation moins grande avec la perception de contrôle que j'ai sur un comportement et plus grande avec les facteurs qui peuvent nuire à ce comportement.

L'observation des nombreuses corrélations significatives sur les variables de la personnalité telles que la sociabilité et la vigueur, avec les variables subjectives nous amène à dire qu'il existe une relation entre la sociabilité, la vigueur et la majorité des variables subjectives de l'intention. C'est donc dire, que plus une personne sera sociable et qu'elle aura de la vigueur, plus elle sera consciente des aspects subjectifs de l'intention.

Contrairement au postulat d'Ajzen (1987), selon laquelle les variables antérieures de la personnalité devraient être davantage en lien avec les variables subjectives de l'intention qu'avec l'intention, le parallèle entre le tableau 6 et 8 établit la faiblesse des corrélations entre les variables de la personnalité et la variable de l'intention ainsi que les liens encore plus faibles entre les variables de la personnalité et les variables subjectives de l'intention.

Étant donné les récents rapprochements de l'attitude et de la personnalité afin de prédire le comportement (Blass, 1984), nous aurions pu croire qu'il aurait existé un plus grand nombre de corrélations significatives entre l'attitude face à l'obtention d'un emploi et les variables de la personnalité. Contrairement à ces attentes, notre recherche démontre peu de liens significatifs entre ces variables.

Troisièmement, la prédiction d'un comportement, telle l'obtention d'un emploi, ne pourra être annoncée que par certaines variables subjectives de l'intention : l'attitude indirecte, la perception de contrôle indirect et direct, les normes subjectives indirectes et un seul facteur de la personnalité soit le sens des responsabilités.

Les variables subjectives de l'intention expliquent ensemble une variance cumulée de 45 %. L'attitude indirecte semble être le principal prédicteur avec une variance de 29 %. C'est donc dire, que la croyance face à la désirabilité et la probabilité des conséquences d'obtenir un emploi (par exemple, augmenter ses revenus, améliorer sa qualité de vie, se développer personnellement, parfaire ses connaissances, assumer des responsabilités, etc.) est le principal facteur qui donne l'intention aux finissants d'obtenir un emploi. Les retombées du travail seront les meilleurs prédicteurs de l'intention d'obtenir un emploi. Cependant, si on veut émettre une

hypothèse quant au comportement d'obtenir un emploi, on devra prendre en considération les données de Bagozzi, Yi et Baumgartner (1989). Les auteurs ont démontré, avec la théorie de l'action raisonnée, que le comportement qui requiert beaucoup d'effort (par exemple : obtenir un emploi) sera influencé davantage par l'intention que par l'attitude. Tandis qu'un comportement qui requiert peu d'effort (par exemple : lire le journal) sera davantage influencé par l'attitude que par l'intention. Cela signifie donc, que malgré le fait que notre principal prédicteur de l'intention est l'attitude, nous devons rester prudents lorsque nous affirmons qu'il sera le principal prédicteur du comportement.

La perception de contrôle indirect sera le deuxième meilleur prédicteur avec une variance explicative de 11 %. En d'autres mots, la perception qu'un facteur donné (par exemple : le manque d'expérience, le transport, la fatigue, l'insensibilité des employeurs, les frais relatifs à la recherche d'emploi etc.) puisse nuire au fait d'obtenir un emploi, influencera considérablement l'intention d'obtenir un emploi. Pour sa part, la perception de contrôle direct sera le troisième meilleur prédicteur avec une variance expliquée de 3 %. En ce sens, la perception de pouvoir obtenir un emploi influencera encore une fois l'intention d'obtenir un emploi.

Enfin, les normes subjectives indirectes seront le quatrième meilleur prédicteur avec une variance expliquée de 2 %. La perception que les personnes ou les groupes de personnes importantes pour le sujet (par exemple : les amis, la parenté, le conjoint, le professeur, les collègues etc.) pensent qu'il devrait obtenir un emploi, et l'importance qu'il leur accorde, viendra influencer l'intention d'obtenir un emploi des finissants et finissantes en ingénierie.

Il est étonnant de constater que l'attitude directe et les normes subjectives directes n'ont pas d'influence sur l'intention d'obtenir un emploi. C'est donc dire que l'attitude (par exemple : agréable-désagréable, utile-inutile, intéressant-inintéressant, etc.) que le sujet a par rapport à l'obtention d'un emploi n'aura aucune influence sur l'intention d'obtenir un emploi. Tout comme la perception qu'il a de ce que la plupart des gens qui sont importants pour lui pensent par rapport au fait d'obtenir un emploi, n'aura aucune influence sur l'intention d'obtenir un emploi.

De plus, nous pouvons remarquer que nos résultats ne sont pas tout à fait similaires à ceux de Vinokur et Caplan (1987) ni à ceux de Van Ryn et Vinokur (1992). Les auteurs précédents stipulaient que les meilleurs prédicteurs de l'intention de recherche d'emploi étaient l'attitude et les normes subjectives avec 69 % de la variance. Or, dans notre recherche, nous avons trouvé que les meilleurs prédicteurs de l'intention d'obtenir un emploi étaient l'attitude indirecte avec 29 % et la perception de contrôle avec 14 %. C'est donc dire que l'intention d'obtenir un emploi fait davantage appel à la notion de perception de contrôle sur le comportement, en plus de l'attitude indirecte, tandis que l'intention de recherche d'emploi fait davantage appel à la notion de support dans l'entourage en plus de l'attitude envers le comportement.

Nous avons constaté également que parmi les variables de la personnalité significatives, seul le sens des responsabilités semble être un prédicteur de l'intention d'obtenir un emploi, lorsque mesuré avec les variables subjectives de l'intention. Cette variable ajoute 1 % à la variance cumulée de l'ensemble des prédicteurs liés aux aspects subjectifs de l'intention. En ce sens, nous pouvons cependant dire que plus une personne aura le sens des responsabilités, plus elle aura l'intention d'obtenir un emploi. Par contre, les autres variables de la

personnalité semblent jouer un rôle quasi nul dans la prédiction de l'intention d'obtenir un emploi.

Même si les variables de la personnalité prises seules comme prédicteurs de l'intention ont une variance expliquée de 17 %, elles ne permettent pas à elles seules d'être de bons prédicteurs pour l'intention d'obtenir un emploi. Nous pouvons cependant remarquer que les variables de la personnalité sont des prédicteurs de second ordre lorsqu'elles sont analysées avec les variables du modèle d'Ajzen, mais des prédicteurs plus importants lorsqu'elles sont analysées seules. À cet effet, nous pouvons voir que le pourcentage de la variance expliquée par le sens des responsabilités passe de 1 % à 3 % et qu'il n'est plus le seul au niveau de la personnalité comme prédicteur de l'intention d'obtenir un emploi.

Étant donné la complexité du comportement, nous pouvons supposer que l'intention d'obtenir un emploi pourrait se décomposer en plusieurs autres intentions de comportements. Par exemple, dans le fait de vouloir obtenir un emploi, il y a tout d'abord l'intention de faire de la recherche d'emploi, ce qui suppose certains comportements : faire un curriculum vitae, passer des entrevues, avoir un réseaux de contacts, etc. Cette énumération fait donc de notre comportement, un comportement multiple. À cet effet, nos résultats ne vont pas dans le même sens que Jaccard (1974), selon qui le comportement multiple aurait un lien significativement plus élevé que le comportement simple avec les variables de la personnalité. Cependant si l'on considère le comportement comme un comportement simple nos résultats vont dans le même sens que Mischel, Ebbesen et Zeiss (1973) ainsi que Price et Bouffard (1974) qui trouvent les variables de la personnalité de peu d'assistance pour le comportement où la pression situationnelle est élevée comme c'est le cas dans l'obtention d'un emploi. Un comportement où

la pression situationnelle est élevée ne démontre aucune différence individuelle; tous les individus soumis à une forte pression se comportent sensiblement de la même façon.

Il est toutefois surprenant de constater qu'aucune autre variable de la personnalité, telles l'orientation vers des buts, l'accomplissement, la curiosité intellectuelle, le besoin de reconnaissance, le sens pratique, ne prédit l'intention d'obtenir un emploi. Ces variables semblent pourtant en lien avec ce que le travail peut apporter à un individu. Elles sont des dimensions de la personnalité qui paraissent être similaires aux conséquences du travail, à l'attitude indirecte, c'est-à-dire : acquérir de l'expérience, faire quelque chose que l'on aime, se développer personnellement, parfaire ses connaissances, assumer des responsabilités, se sentir utile, augmenter ses revenus, etc. Néanmoins, il faut dire que la variable de la personnalité est mesurée par plusieurs questions dans les questionnaires de la personnalité tandis que les conséquences quant au comportement pour l'obtention d'un emploi ne représentent qu'une seule question de la section attitude directe. Il peut donc être difficile d'avoir une relation significative entre ces variables.

À la lumière des résultats obtenus, nous pouvons dire que les conseillers et conseillères en orientation devront tenir compte d'autres variables dans le processus d'intégration en emploi. Les retombées du travail, les facteurs qui pourraient nuire à l'intégration en emploi, la perception de pouvoir obtenir un emploi ou non et l'influence des personnes importantes pour le sujet ne seront plus des facteurs à négliger dans un processus d'intégration en emploi. De plus, le sens des responsabilités chez un sujet pourra également être un prédicteur de son intention donc de l'intégration en emploi. Le conseiller ou la conseillère en orientation devra questionner ces variables chez le sujet, au même titre que ses

intérêts, ses aptitudes, ses valeurs, sa motivation etc. Il devra développer un nouveau sens de l'importance, du support et des conséquences face à ces nouveaux facteurs qui entrent en ligne de compte.

De plus, en accord partiellement avec les études vues précédemment, où certains aspects de la personnalité semblaient être des facteurs facilitant l'intégration en emploi, seule l'ascendance, le sens des responsabilités, le besoin de support et le besoin de pouvoir semblent être des variables de la personnalité influentes au niveau de l'intention, donc de l'intégration en emploi.

4.3 Limites de l'étude

Diverses limites sont inhérentes à notre étude et mériteraient d'être considérées au sein d'investigations éventuelles.

Premièrement, malgré son titre (comportement planifié), il faut se rendre à l'évidence que le modèle d'Ajzen ne fait aucune place à l'idée même de planification. Or, pour Kreitler et Kreitler (1972) : " il existe un écart énorme entre l'évocation d'une intention comportementale et le comportement actuel. L'intention demande à être implantée à travers un plan d'action " (p. 357). Notre recherche s'est limitée à l'intention. Il est possible que la mise à l'épreuve du modèle d'Ajzen produise des données différentes suite à la prédiction du comportement d'obtention d'un emploi. Pour Ajzen (1988) l'intention subsume les facteurs motivationnels influençant le comportement. Lorsqu'un individu manifeste la plus ou moins ferme intention de réaliser un comportement, il indique sa disposition à investir les efforts qu'il croit nécessaires pour réaliser le dit comportement. Cette prise de position

amène des auteurs comme Bagozzi et ses associés à proposer des modèles rivaux, qui intercalent entre l'intention et le comportement, l'intervention d'engagement individuel (Bagozzi & Kimmel, 1995). L'effort exigé pour la réalisation d'un comportement pourrait conditionner l'étroitesse du rapport liant l'intention au comportement (Bagozzi & Yi, 1989; Bagozzi, Yi & Baumgartner, 1990; Bagozzi, 1992). De plus, l'engagement que nécessite le comportement d'obtenir un emploi est différent de l'engagement de choisir telle ou telle boisson gazeuse. C'est un engagement à long terme, qui demande motivation et persévérance, c'est une demande de temps et d'énergie qui est toute autre. C'est donc un engagement différent à tous points de vue.

En effet, même si l'intention comportementale est le prédicteur immédiat du comportement, il reste que l'intention n'est pas le comportement; une foule d'éléments peuvent intervenir entre l'intention et le comportement. Nous venons de voir que l'engagement peut être un de ces éléments; Jaccard (1975) en a reconnu d'autres. Selon ce dernier, la relation intention-comportement est d'autant plus forte 1) que l'intervalle de temps entre les mesures de l'intention et du comportement est courte, 2) que d'autres informations pouvant modifier les intentions ne surviennent pas entre les mesures de l'intention et du comportement, 3) que l'actualisation du comportement cible ne nécessite pas, au préalable, l'adoption de plusieurs autres comportements, 4) que le comportement est simple et requiert peu d'habiletés, 5) que la mémoire ne fait pas défaut, 6) que l'habitude comportementale est forte, 7) que le niveau de spécificité entre les mesures de l'intention et du comportement est respecté, 8) que l'intention émise est vraie et 9) que le comportement est d'ordre volitif. Dans notre cas, l'actualisation du comportement peut nécessiter l'adoption de comportements différents pour obtenir un emploi. Le comportement n'est pas simple et il requiert une certaine habileté.

L'habitude de ce comportement n'est pas très forte, non plus, pour des finissants et finissantes universitaires. Il faut donc rester vigilant quant à l'interprétation du comportement.

Par ailleurs, il serait important de revoir la définition du comportement utilisée lors de l'élaboration du questionnaire du modèle d'Ajzen. La définition du comportement sera la base de la conception du questionnaire. Elle sera par la suite la ligne directrice tout au long de la recherche. Une définition bien structurée sera donc essentielle à la recherche. Il est vrai que, définir le comportement "d'obtenir un emploi" n'est pas chose facile. En premier lieu, obtenir un emploi dépend de plusieurs facteurs. L'obtention d'un emploi peut dépendre de soi, des caractéristiques que l'on possède, tant au niveau de la personne que du bagage scolaire et expérientiel. Elle peut également dépendre de l'autre, de ce qu'il recherche tant au niveau de la personnalité que du bagage scolaire et expérientiel. Mais en plus de cela il y a les facteurs subjectifs entre les deux individus qui peuvent interférer. Il y a également la situation économique qui exerce une influence sur la quantité et la qualité des emplois disponibles. L'intention en elle-même sera un processus dépendant de soi et de plusieurs perceptions personnelles, mais le comportement d'obtention en lui-même ne sera pas totalement dépendant de soi, il dépendra de beaucoup d'autres facteurs. C'est ce qui peut expliquer, en partie, les résultats élevés au niveau de la moyenne de l'intention. Même si certains ajustements ont été apportés au modèle de l'action raisonnée (ajout de la perception de contrôle du comportement donnant le modèle du comportement planifié) afin de mesurer tant les comportements volontaires qu'involontaires, il reste que nous croyons qu'il existe une certaine gradation dans les comportements involontaires qui donnent un caractère indéterminable avec le modèle du comportement planifié. Ce caractère faisant entrer trop de facteurs imprévisibles et

non planifiables par l'individu. De ce fait, l'obtention d'un emploi est un comportement plus complexe au niveau structural que d'avoir l'intention d'acheter telle marque de savon ou d'avoir l'intention de fumer. Ces résultats vont dans le même sens que la recherche d'Ajzen et Fishbein (1980). Les auteurs indiquaient que lorsque le contrôle est limité, le comportement n'est pas un comportement mais bien un résultat et les variables de la personnalité sont, dans ces circonstances, moins en lien avec le dit comportement. En somme, l'élaboration d'un instrument de mesure avec une intention de comportement mieux définie et plus précise aurait sûrement fait une différence au niveau de la variabilité de l'intention.

De plus, au niveau de la structure, lors de la définition du comportement, le modèle postule que les mesures des variables doivent correspondre quant à leur niveau de spécificité (Valois, Godin & Desharnais, 1991). Ce niveau de spécificité varie selon l'action, la cible, le contexte et le temps. Ainsi, dans la présente étude, il aurait été important, une fois l'action à prédire précisée (obtenir un emploi ou ne pas en obtenir un), de considérer la cible vers laquelle le comportement est dirigé (ex. à temps plein). Pour atteindre un niveau de spécificité plus grand, il aurait fallu également envisager la prédiction du comportement en fonction du contexte et du temps. Par exemple, prédire si un finissant a l'intention d'obtenir un emploi (action) à temps plein (cible) dans les six mois (temps) qui suivront la fin de son baccalauréat en ingénierie (contexte). Ainsi, en réunissant les quatre critères de spécificité nous nous serions assurés d'une précision plus grande dans la prédiction du comportement et ainsi nous aurions peut-être eu une moyenne plus basse au niveau de l'intention.

De plus, la mesure du quotient d'intention dans le questionnaire d'intention est mesurée avec une seule question (si on ne compte pas la question de probabilité).

Peut-être aurait-il été utile d'inclure plus d'une question pouvant mesurer le quotient d'intention afin d'avoir plus d'exactitude.

Malgré l'ancienneté des instruments de Gordon (1978), ceux-ci restent toujours valides et fidèles au niveau psychométrique. Toutefois, il serait peut-être nécessaire de refaire des normes plus récentes afin de comparer nos échantillons avec une population plus actuelle. Une actualisation des normes serait importante afin de parer aux changements temporels.

4.4 Avenues possibles

En premier lieu, il serait intéressant de pouvoir comparer les finissants et finissantes en ingénierie provenant des régimes réguliers et coopératifs afin de savoir si le type de formation peut jouer un rôle dans la prédiction d'intention d'obtention d'un emploi. Nous avons vu que, dans la problématique, une légère différence existait au niveau de l'intégration en emploi, il serait intéressant de voir si cette même différence existait déjà au niveau de l'intention. Dans notre échantillon, nous n'en avons pas tenu compte étant donné la minime partie des sujets qui provenait du régime coopératif à l'École Polytechnique de l'Université de Montréal. Il serait intéressant de comparer avec un programme où l'échantillon provenant du coopératif est plus grand, par exemple à l'École d'ingénierie de l'Université de Sherbrooke.

Deuxièmement, la comparaison entre les sexes des finissants donnerait un indicatif afin de savoir s'il existe une distinction entre les deux sexes dans leur niveau d'intention d'obtention d'un emploi. Par contre, étant donné le peu de sujets

féminins dans l'échantillon il pourra être difficile d'avoir des données qui seront réellement sûres.

Troisièmement, nous pourrions également subdiviser l'échantillon en type de formation afin de regarder si des différences existent entre les champs de concentration (ex. génie mécanique, industriel, etc.). Nous avons vu au début de cette étude qu'il y avait certaines distinctions quant au comportement d'intégration en emploi et à sa rapidité, peut-être y en aurait-il au départ quant à l'intention d'intégration.

Enfin, des analyses statistiques de regroupement pourraient être effectuées comme dans la recherche de Tucker (1984) afin de voir si un certain profil type de personnalité se dégage selon l'ampleur de l'intention.

Conclusion

La difficulté actuelle des finissants et finissantes en ingénierie à se trouver un emploi amène souvent ceux-ci à essayer de trouver la solution miracle à une recherche d'emploi longue et pénible. Suite à notre recherche, nous pouvons dire qu'aucune stratégie tant structurale qu'au niveau de la personnalité n'est efficace à 100 %. Seules certaines variables seront de bons prédicteurs. Les retombées du travail (les conséquences), la perception des facteurs qui pourraient nuire à l'intégration en emploi, la perception de pouvoir obtenir un emploi ou non et l'influence des personnes importantes pour le sujet, seront des facteurs influents dans un processus d'intégration en emploi. De plus, le sens des responsabilités chez un sujet pourrait être un bon prédicteur au niveau de la personnalité de son

intention, donc de l'intégration en emploi. Dans ce sens, l'aide de conseillers en orientation sera un atout favorable à ce cheminement ardu car il pourra aider le finissant à prendre conscience de ces divers aspects subjectifs au niveau de la personne.

Cette recherche innove en ce sens que nous avons examiné l'adéquation du modèle d'Ajzen et des variables de la personnalité face à la prédiction de l'intention d'obtention d'un emploi. Par la nouveauté de son optique, cette étude servira de base à des recherches ultérieures qui désireront employer le modèle d'Ajzen avec des comportements professionnels ou encore en combinaison avec des variables de la personnalité.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Agence de promotion économique du Canada atlantique sur la petite entreprise. (1992). *Deuxième rapport annuel*. Moncton, Nouveau-Brunswick.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions : A theory of planned behavior. In J. Kuhl et J. Beckmann (dir.), *Action-control : From cognition to behavior* (pp. 11-39). NY : Springer Verlag.
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions : Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. In L. Berkowitz (dir.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-63). NY : Academic Press.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago, IL : Dorsey Press.
- Ajzen, I. et Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Audet, M. (1994). *Qu'advient-il des diplômés et diplômées universitaires : La promotion de 1990*. Québec : Les Publications du Québec.
- Audet, M. (1995). *Fréquentation scolaire, durée des études et intégration au marché du travail : comparaison entre les régimes d'enseignement coopératif et non coopératif*. (Rapport no. 61-1661-002). Québec : Ministère de l'Éducation.
- Babb, E. M. et Babb, S. V. (1992). Psychological traits of rural entrepreneurs. *The Journal of Socio-Economics*, 21, 353-362.
- Bagozzi, R. P. (1992). The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Social Psychology Quarterly*, 55, 178-204.
- Bagozzi, R. P. et Kimmel, S. K. (1995). A comparison of leading theories for the prediction of goal-directed behaviours. *British Journal of Social Psychology*, 34, 437-461.
- Bagozzi, R. P. et Yi, Y. (1989). The degree of intention formation as a moderator of the attitude-behavior relationship. *Social Psychology Quarterly*, 52, 266-279.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. et Baumgartner, J. (1990). The level of effort required for behaviour as a moderator of the attitude-behaviour relation. *European Journal of Social Psychology*, 20, 45-59.
- Blanchard, N. (1992). *Essai sur la configuration des attentes d'employeurs ayant embauchés des jeunes issus des cheminements particuliers : Le cas des stages*. Essai de maîtrise, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.

- Blass, T. (1984). Social psychology and personality : Toward a convergence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1013-1027.
- Boivin, M. (1992). *Pour une formation entrepreneuriale*. Document inédit. Trois-Rivières : Université du Québec à Trois-Rivières.
- Brenner, G. A. et Brenner, R. (1988). *Intrapreneurship, le nouveau nom d'un vieux phénomène* (Rapport no. 88-07-01). Chaire d'entrepreneurship Mclean Hunter. Montréal : École des Hautes Études Commerciales.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. et Carland, J. C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners : A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9, 354-359.
- Carrier, C. (1991). *Intrapreneurship et PME*. Montréal : École des Hautes Études Commerciales.
- Carrier, C. (1994). *La PME : incubateur ou exubateur d'intrapreneurs* (rapport no 94-12). Trois-Rivières : Université du Québec à Trois-Rivières.
- Cattell, R. Eber, H. et Patsuoka, M. (1970). *Handbook of the 16 Personality factor questionnaire*. Champaign, IL : Institute for Personality and Ability Testing.
- Charette, M. (1995). Nouveau marché du travail et orientation : Quelques réflexions incontournables. *L'orientation*, 7, 17-20.
- Chassin, L., Presson, C.C., Sherman, S.J., Corty, E. et Olshavsky, R.W. (1984). Predicting the onset of cigarette smoking in adolescents : A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 224-243.
- Coallier, J.-C., Brouillard, M. et Perron, J. (1996). *Étude des barrières à l'insertion en emploi chez les étudiants en ingénierie*. Communication présentée au Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française, Sherbrooke, Québec, Canada.
- Delisle, J. (1986). Les sciences humaines dans la formation des ingénieurs. *L'Ingénieur*, 376, 25-29.
- Deschênes, M. (1993). *Rapport annuel du service de placement de l'École Polytechnique*. Manuscrit non publié. Montréal : École Polytechnique.
- Doll, J. et Ajzen, I. (1992). Accessibility and stability of predictors in the theory of planned behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 754-765.
- Doré, R. (1985). L'ingénieur de l'an 2000. *L'Ingénieur*, 369, 29-31.
- Doyon, C. (1991). *L'intrapreneurship*. Montréal : Éditions Agence d'Arc.

- Duncan, W. J., Ginter, P. M., Ruck, A. C. et Jacobs, T. D. (1989). Intrapreneurship and the reinvention of the corporation. *Engineering Management Review*, 17, 77-82.
- Dunne, T., Roberts, M. et Samuelson, L. (1989). The growth and failure of U.S. manufacturing plants. *The Quarterly Journal of Economics*, 4, 671-698.
- Eagly, A. H. et Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX : Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Filion, L. J. (1988). *L'éducation en entrepreneuriat : Sur quoi devrions-nous mettre l'accent, le médium ou le message?* (Rapport no. 91-15). Cahiers de recherche GREPME. Trois-Rivières : Université du Québec à Trois-Rivières.
- Fishbein, M. et Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior : An introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Fortin, P.-A. (1992). *Devenez entrepreneur*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Gasse, Y. (1985). A Strategy for the promotion and identification of potential entrepreneurs at the secondary school level. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 538-559.
- Gasse, Y. (1992). *Pour une éducation plus entrepreneuriale : Quelques voies et moyens*. Colloques l'Éducation et l'entrepreneuriat. Trois-Rivières, Québec.
- Gordon, L. V. (1978). *Gordon personal profil-inventory and survey of personal-interpersonal values manual*. NY : Harcourt Brace Jovanovich.
- Granrose, C. S. et Kaplan, E. (1994). Returning to work following childbirth : The relationship between intentions and behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 873-896.
- Grinter, L. E. (1955). Report on evaluation of engineering education. *Journal of Engineering Education*, sept., 25-63.
- Hamid, P. N. et Cheng, S. T. (1995). Predicting antipollution behavior : The role of behavioral intentions, past behavior, and locus of control. *Environment and Behavior*, 27, 679-698.
- Jaccard, J. J. (1974). Predicting social behavior from personality traits. *Journal of Research in Personality*, 7, 358-367.

- Jaccard, J. J. (1975). A theoretical analysis of selected factors important to health education strategies. *Health Education Monographs*, 3, 152-167.
- Kreitler, H. et Kreitler, S. (1972). *Psychology of the arts*. Durham, NC : Duke University Press.
- L'Heureux, D. (1994). *Effet d'une intervention éducative sur la perception des jeunes de leurs qualités entrepreneuriales*. Essai de maîtrise inédit, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.
- Low, M. B. et MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship : Past research and future challenges. *Journal of Management*, 14, 139-161.
- Madden, T. J., Ellen, P. S. et Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior to the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 3-9.
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. NY : Wiley
- Mischel, W., Ebbesen, E. et Zeiss, A. R. (1973). Selective attention to the self : situational and dispositional determinants. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 129-142.
- Netemeyer, R. G., Burton, S. et Johnson, M. (1991). A comparaison of two models for the prediction of volitional and goal-directed behaviors : A confirmatory analysis approach. *Social Psychology Quarterly*, 54, 87-100.
- Orofiamma, R. (1994). Les compétences sociales et relationnelles. *Entreprises Formation*. Hors série, Avril, 149-155.
- Pinchot, G. (1986). *Intraprendre*. NY : Harper and Row.
- Price, R. H. et Bouffard, D. L. (1974). Behavioral appropriateness and situational constraint as dimensions of social behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 579-586.
- Projet Entrepreneurship Project (PEP). (1990). *Éducation à l'entrepreneurship dans les provinces atlantiques*. Manuscrit non publié, Centre de recherche et de développement en éducation, Moncton, Nouveau-Brunswick.
- Ross, J.E. et Unwalla, D. (1986). Who is an intrapreneur? *Personnel*, 62, 45-49.
- Sabourin, J.-P. et Gasse, Y. (1988). Le potentiel entrepreneurial et les intentions de création d'entreprises des élèves et diplômés de CÉGEP. *Revue P.M.O.*, 4, 12-23.

- Sexton, S. et Bowman, N. B. (1984). Entrepreneurship education : Suggestions for increasing effectiveness. *Journal of Small Business Management*, 22, 18-25.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J. et Warshaw, P.R. (1988). The theory of reasoned action : A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research*, 15, 325-343.
- Schifter, D. E. et Ajzen, I. (1985). Intention, perceived control, and weight loss : An application of the theory of planned behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 843-851.
- SPSS\PC+. (1995). *Studentware Plus*. Chicago, IL : Spss inc.
- Tanguay, G. et Vallée, L. (1992). *Création d'entreprises chez les ingénieurs francophones, anglophones et allophones du Québec* (rapport no 92-03-02). Montréal: Écoles des Hautes Études Commerciales.
- Toulouse, J.M. et Vallé, L. (1991). Business creations by Quebec's engineers : Stability of entry from 1970 to 1987. *Cahier du Cetai, mai*, 1-15.
- Tucker, L. A. (1984). Psychological differences between adolescent smoking intenders and nonintenders. *The Journal of Psychology*, 118, 37-43.
- Université de Sherbrooke. (1994). *Relance auprès des diplômés*. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- Valois, P., Godin, G. et Desharnais, R. (1991). *Théories de prédiction du comportement*. Manuscrit non publié, Université Laval, Département de mesure et évaluation, Québec.
- Van Ryn, M. et Vinokur A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Vinokur, A. et Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support : Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology* , 17, 1007-1024.

ANNEXE A

Instruments de mesures

PROFIL DE PERSONNALITÉ

Instructions

Dans les pages suivantes se trouvent décrites certaines caractéristiques personnelles des gens. Ces descriptions sont groupées par ensembles de quatre caractéristiques. Vous devez examiner chaque groupe et trouver la description *qui vous caractérise le mieux*. Sur la feuille de réponse, noircissez alors le cercle rempli d'un O (Oui) correspondant à la caractéristique en question (a, b, c ou d).

Ensuite, lisez les trois autres affirmations et indiquez celle *qui vous caractérise le moins*. Sur la feuille de réponse, noircissez alors le cercle rempli d'un N (Non) correspondant à cette affirmation (a, b, c ou d). Ne noircissez aucun cercle correspondant aux deux autres affirmations.

EXEMPLE	a un excellent appétit	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	tombe souvent malade	b	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
	suit une diète bien équilibrée	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	ne fait pas assez d'exercice	d	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Supposons qu'après avoir lu les quatre lignes de cet exemple vous décidez que — même si plusieurs de ces affirmations peuvent jusqu'à un certain point vous caractériser — *ne fait pas assez d'exercice* est la description *qui vous caractérise le mieux*. Il vous suffit alors, sur la feuille de réponse, de noircir le cercle rempli d'un O correspondant à la caractéristique d, comme vous le voyez dans l'exemple.

Examinez alors les autres caractéristiques pour voir celle *qui correspond le moins à votre personnalité*. Supposons que *tombe souvent malade* soit *moins représentatif* de votre personnalité que les deux autres caractéristiques; sur la feuille de réponse, noircissez alors le cercle rempli d'un N correspondant à la caractéristique b, comme vous le voyez dans l'exemple.

Vous ne devez faire, pour chaque groupe de quatre, *qu'une seule marque* dans les cercles remplis d'un O et *qu'une seule marque* dans les cercles remplis d'un N, les deux autres possibilités de réponses demeurant inutilisées.

En certains cas, la décision peut être difficile. Faites pour le mieux. Rappelez-vous qu'il ne s'agit pas là d'un examen: il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Vous devez marquer certaines caractéristiques dans la mesure où elles s'appliquent *le mieux à votre personnalité*. Assurez-vous bien d'indiquer *une* affirmation comme étant celle *qui vous caractérise le mieux* et *une* autre comme étant celle *qui vous caractérise le moins* en laissant libres les réponses correspondant aux deux autres caractéristiques. Faites de même pour chaque groupe. Tournez la page et commencez.

s'adapte à beaucoup de milieux sociaux	a	<input type="radio"/>
manque de confiance en soi	b	<input type="radio"/>
minutieux en toutes choses	c	<input type="radio"/>
tendance à être quelque peu émotif	d	<input type="radio"/>
ne tient pas à se mêler aux autres	a	<input type="radio"/>
dépourvu d'anxiété ou de tension psychique	b	<input type="radio"/>
une personne à qui on ne peut pratiquement pas se fier	c	<input type="radio"/>
prend la vedette lors d'une discussion de groupe	d	<input type="radio"/>
agit avec une certaine impatience et nervosité	a	<input type="radio"/>
a une forte influence sur les autres	b	<input type="radio"/>
n'aime pas les réunions sociales	c	<input type="radio"/>
un travailleur obstiné et stable	d	<input type="radio"/>
trouve facile de faire de nouvelles relations	a	<input type="radio"/>
ne peut s'appliquer à une même tâche pendant longtemps	b	<input type="radio"/>
docile à l'influence des autres	c	<input type="radio"/>
conserve sa maîtrise de soi, même devant une déception	d	<input type="radio"/>
capable de prendre d'importantes décisions sans être conseillé	a	<input type="radio"/>
ne se familiarise pas facilement avec les nouveaux venus	b	<input type="radio"/>
a tendance à être tendu ou exalté	c	<input type="radio"/>
vient à bout de son travail malgré les difficultés	d	<input type="radio"/>
ne tient pas particulièrement à entretenir des rapports sociaux avec les gens	a	<input type="radio"/>
ne prend pas sérieusement les responsabilités	b	<input type="radio"/>
est à tout moment sérieux et calme	c	<input type="radio"/>
prend la vedette dans les activités de groupe	d	<input type="radio"/>
une personne en qui on peut avoir confiance	a	<input type="radio"/>
facilement soucieux lorsque les choses vont mal	b	<input type="radio"/>
pas convaincu de ses propres opinions	c	<input type="radio"/>
préfère être dans l'entourage des autres	d	<input type="radio"/>
trouve facile d'influencer les autres	a	<input type="radio"/>
aucun obstacle ne l'empêche de faire un travail	b	<input type="radio"/>
limite ses rapports sociaux à quelques relations choisies	c	<input type="radio"/>
a tendance à être une personne plutôt nerveuse	d	<input type="radio"/>
ne se fait pas facilement des amis	a	<input type="radio"/>
prend une part active aux activités de groupe	b	<input type="radio"/>
va au bout de ses travaux routiniers jusqu'à ce qu'ils soient accomplis	c	<input type="radio"/>
n'est pas affectivement très équilibré	d	<input type="radio"/>
montre de l'assurance dans ses relations avec les autres	a	<input type="radio"/>
peut être facilement blessé dans ses opinions	b	<input type="radio"/>
travaille selon des habitudes bien définies	c	<input type="radio"/>
s'en tient plutôt à un groupe restreint d'amis	d	<input type="radio"/>
s'irrite assez facilement	a	<input type="radio"/>
est capable de prendre en main n'importe quelle situation	b	<input type="radio"/>
n'aime pas converser avec des étrangers	c	<input type="radio"/>
apporte de la minutie dans tous ses travaux	d	<input type="radio"/>
préfère ne pas discuter avec les autres	a	<input type="radio"/>
incapable de suivre un emploi du temps fixe	b	<input type="radio"/>
une personne calme qui ne peut perdre son sang froid	c	<input type="radio"/>
a tendance à la plus grande sociabilité	d	<input type="radio"/>

ni inquiet ni soucieux	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
manque du sens de la responsabilité	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne s'intéresse pas à l'autre sexe	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
habile à manier les autres	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trouve facile de se lier d'amitié avec les autres	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
préfère laisser les autres diriger les activités de groupe	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
semble avoir une nature inquiète	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s'acharne sur son travail en dépit des difficultés	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
capable de faire changer les autres d'opinion	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n'aime pas se joindre aux activités de groupe	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
personne assez nerveuse	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
très persévérant dans ses entreprises	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
calme et facile à vivre	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne peut persévérer dans son travail	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aime avoir beaucoup de gens dans son entourage	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n'a pas trop confiance dans ses propres habiletés	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entièrement digne de confiance	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n'aime pas être en compagnie	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
considère qu'il est plutôt difficile de se détendre	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prend une part active aux discussions de groupe	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n'abandonne pas facilement en face d'un problème	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tendance à une certaine nervosité	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
manque de confiance en soi	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
préfère passer son temps en compagnie des autres	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
très grande originalité de la pensée	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
personne assez lente et posée	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a tendance à critiquer les autres	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
se décide après avoir longuement réfléchi	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
croit que tout le monde est honnête par définition	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne s'en fait pas beaucoup, ni au travail ni au jeu	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a un air très interrogateur	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a tendance à agir par impulsion	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
personne très énergique	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne s'emporte pas contre les autres	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
déteste travailler sur des problèmes complexes et difficiles	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
préfère les soirées gaies aux réunions calmes	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aime les discussions philosophiques	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
se fatigue assez facilement	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
examine profondément la question avant d'agir	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n'a pas grande confiance dans les gens	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aime surtout travailler sur des idées	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
agit plutôt lentement	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pèse le pour et le contre avant de prendre une décision	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trouve bon nombre de gens avec qui il est difficile de vivre	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tout à fait la personne pour prendre des risques	a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s'emporte assez rapidement contre les autres	b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
peut faire beaucoup de choses en peu de temps	c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
passé un temps considérable à penser à de nouvelles idées	d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CONSIGNES

Le questionnaire suivant va vous permettre d'exprimer un certain nombre d'opinions se rapportant à votre projet d'accéder au marché du travail.

Il est composé de douze sections identifiées de A à L regroupant chacune un nombre variable de questions.

Lisez attentivement la question au début de chaque section et, par la suite, indiquez clairement vos réponses aux divers énoncés de la section.

Les deux exemples suivants illustrent la manière de répondre.

EXEMPLE 1

Jusqu'à quel point, selon vous, est-il PROBABLE ou IMPROBABLE que des études universitaires auront pour conséquence de:

1. Vous instruire

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **X** : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

EXEMPLE 2

Personnellement, quelle valeur accordez-vous au fait de:

1. Conduire votre voiture

INDÉSIRABLE _____ : _____ : **X** : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

Répondez de manière réfléchie et à votre rythme personnel. Si vous changez d'avis, sentez-vous bien libre de modifier votre réponse en prenant soin d'effacer complètement celle que vous aviez d'abord inscrite.

Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. L'ensemble de vos réponses devrait bien illustrer ce que vous pensez vraiment.

Assurez-vous de répondre à toutes les questions.

SECTION A

À votre avis, jusqu'à quel point croyez-vous qu'il est PROBABLE ou IMPROBABLE que le fait que vous obteniez un emploi après avoir terminé vos études aura pour conséquence de:

1. Augmenter vos revenus

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

2. Améliorer votre qualité de vie

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

3. Promouvoir votre développement personnel

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

4. Ressentir la pression et le stress

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

5. Parfaire vos connaissances

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

6. Mettre en pratique vos connaissances

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

7. Vous sentir utile

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

8. Assumer des responsabilités

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

9. Faire quelque chose que vous aimez

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

10. Acquérir de l'expérience

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

11. Restreindre vos temps libres et de loisirs

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

12. Avoir des horaires fixes

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

13. Diversifier vos contacts personnels

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

SECTION B

Personnellement, quelle valeur accordez-vous aux dimensions suivantes:

1. Augmenter vos revenus

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

2. Améliorer votre qualité de vie

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

3. Promouvoir votre développement personnel

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

4. Ressentir la pression et le stress

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

5. Parfaire vos connaissances

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

6. Mettre en pratique vos connaissances

INDÉSIRABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSIRABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 indésirable indésirable indésirable ni l'autre désirable désirable désirable

7. Vous sentir utile

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

8. Assumer vos responsabilités

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

9. Faire quelque chose que vous aimez

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

10. Acquérir de l'expérience

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

11. Restreindre vos temps libres et de loisirs

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

12. Avoir des horaires fixes

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

13. Diversifier vos contacts personnels

INDÉSIRABLE	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	:	_____	DÉSIRABLE
	extrêmement		très		assez		ni l'un		assez		très		extrêmement					
	indésirable		indésirable		indésirable		ni l'autre		désirable		désirable		désirable					

SECTION E

Concernant votre implication personnelle en vue d'obtenir un emploi après avoir terminé vos études, jusqu'à quel point êtes-vous en ACCORD ou en DÉSACCORD pour agir dans le sens de ce que pense(nt):

1. Vos ami(e)s

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

2. Votre parenté (enfants, frères, soeurs, père, mère)

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

3. Votre conjoint(e) ou partenaire

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

4. Un(e) professeur(e)

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

5. Vos collègues

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

SECTION F

Présentement, je me sens tout à fait maître de pouvoir obtenir un emploi après avoir terminé mes études.

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

7. Les exigences de la recherche d'emploi (préparation du c.v., entretiens, etc.)

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

8. L'absence de réponse de la part des employeurs

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

9. Le manque de contacts avec des personnes-clés

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

10. Des refus répétés à vos offres de service

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

11. Le découragement

IMPROBABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ PROBABLE
extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
improbable improbable improbable ni l'autre probable probable probable

SECTION H

Présentement, j'ai la ferme intention d'obtenir un emploi après avoir terminé mes études.

DÉSACCORD _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ACCORD
extrêmement fortement légèrement ni l'un légèrement fortement extrêmement
en désaccord en désaccord en désaccord ni l'autre en accord en accord en accord

SECTION I

Concernant votre implication personnelle en vue d'obtenir un emploi après avoir terminé vos études, quelle importance accordez-vous aux dimensions suivantes:

1. Ne pas être pénalisé à cause de votre manque d'expérience

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

2. Disposer d'un moyen de transport efficace

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

3. Supporter la fatigue

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

4. Avoir affaire à des employeurs respectueux

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

5. Demeurer près des lieux d'embauche

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

6. Encourir des frais de recherche d'emploi raisonnables

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune très peu peu une certaine une grande une très grande la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

7. Faire une recherche d'emploi dont les exigences sont tolérables

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune : très peu : peu : une certaine : une grande : une très grande : la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

8. Obtenir des réponses à vos démarches de la part des employeurs

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune : très peu : peu : une certaine : une grande : une très grande : la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

9. Développer un réseau de contacts avec des personnes-clés

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune : très peu : peu : une certaine : une grande : une très grande : la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

10. Voir vos offres de service acceptées

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune : très peu : peu : une certaine : une grande : une très grande : la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

11. Surmonter le découragement

_____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
aucune : très peu : peu : une certaine : une grande : une très grande : la plus grande
importance d'importance d'importance importance importance importance importance

SECTION J

Présentement, quelles sont, selon vous, les probabilités sur 100 que vous obteniez un emploi après avoir terminé vos études?

0% _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : 100%
0-10 11-20 21-30 31-40 41-50 51-60 61-70 71-80 81-90 91-100

SECTION K

l'envisage que le fait d'obtenir un emploi après avoir terminé mes études sera pour moi:

AGRÉABLE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSAGRÉABLE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 agréable agréable agréable ni l'autre désagréable désagréable désagréable

INTÉRESSANT _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ENNUYANT
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 intéressant intéressant intéressant ni l'autre ennuyant ennuyant ennuyant

ABRUTISSANT _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ STIMULANT
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 abrutissant abrutissant abrutissant ni l'autre stimulant stimulant stimulant

PLAISANT _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉPLAISANT
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 plaisant plaisant plaisant ni l'autre déplaisant déplaisant déplaisant

UTILE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ INUTILE
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 utile utile utile ni l'autre inutile inutile inutile

AVANTAGEUX _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ DÉSAVANTAGEUX
 extrêmement très assez ni l'un assez très extrêmement
 avantageux avantageux avantageux ni l'autre désavantageux désavantageux désavantageux

SECTION L

Dans mon cas, obtenir un emploi après avoir terminé mes études m'apparaît:

DIFFICILE _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ FACILE
 extrêmement très difficile ni l'un facile très extrêmement
 difficile difficile difficile ni l'autre facile facile facile

ANNEXE B

Définitions des variables de la personnalité

Ascendance : réfère à une personne qui est sûre d'elle-même, affirmative dans ses relations avec les autres, qui joue un rôle actif dans un groupe et tend à prendre ses décisions de façon indépendante.

Responsabilité : réfère à une personne qui est capable de répondre, de façon engagée, aux tâches qui lui sont assignées. Elle est persévérante, déterminée et accepte de supporter les conséquences de ses obligations.

Stabilité émotionnelle : réfère à une personne qui est bien équilibré, émotionnellement stable et relativement libre d'anxiété et de tension nerveuse.

Sociabilité : réfère à une personne qui aime travailler et être en contact avec les gens.

Prudence : réfère à une personne qui est très prudente, qui considère toutes les possibilités avant de prendre une décision et prend rarement des risques.

Curiosité intellectuelle : réfère à une personne qui a un intérêt pour la résolution de problèmes complexes, est curieuse intellectuellement, adore les questions difficiles, les discussions et aime penser à de nouvelles idées.

Relations Interpersonnelles : réfère à une personne qui a une grande confiance, tolérance et compréhension envers les gens.

Vigueur : réfère à une personne qui est énergique et qui démontre une vitalité. Elle est efficace et capable d'accomplir plus que la moyenne des gens.

Besoin de support : réfère à une personne qui a besoin de compréhension, d'encouragements et de considération.

Conformisme : réfère à une personne qui accorde de l'importance à ce qui est socialement reconnu, adhère aux normes et aux règles de façon systématique.

Besoin de reconnaissance : réfère à une personne qui a besoin d'être considérée, acceptée et admirée.

Indépendance : réfère à une personne qui aime être autonome et libre de prendre les décisions qu'elle désire.

Sens du bénévolat : réfère à une personne qui aime faire des choses pour les autres et partager, avec ceux-ci, de façon volontaire.

Besoin de pouvoir : réfère à une personne qui aime prendre les autres en charge, avoir de l'autorité et de l'influence.

Sens pratique : réfère à une personne qui accorde beaucoup d'importance aux possessions matérielles ou aux valeurs monétaires.

Accomplissement : réfère à une personne qui aime travailler sur des problèmes difficiles afin de réaliser quelque chose de significatif, aime se fixer de hauts standards, aime sortir des sentiers battus.

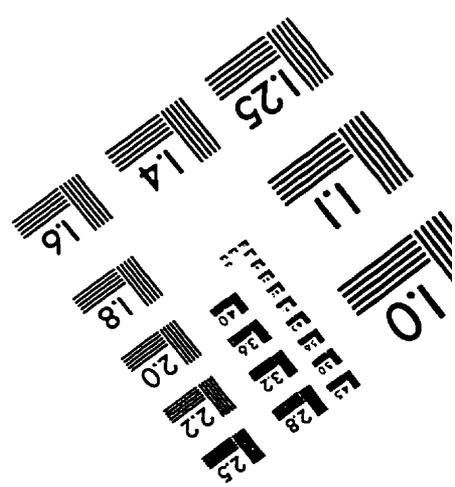
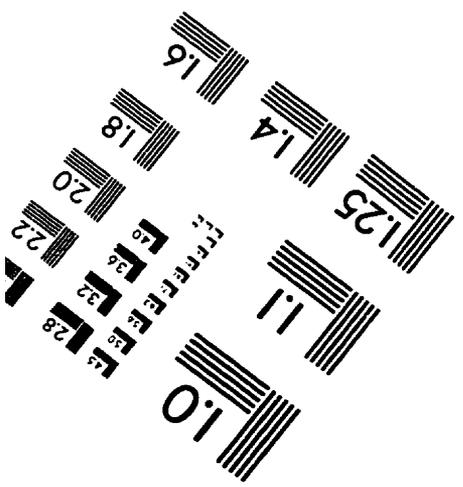
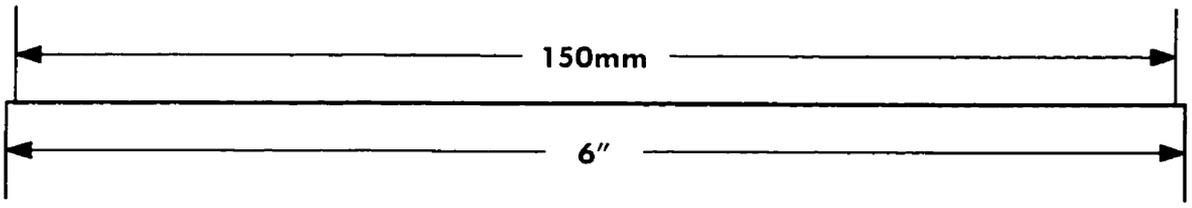
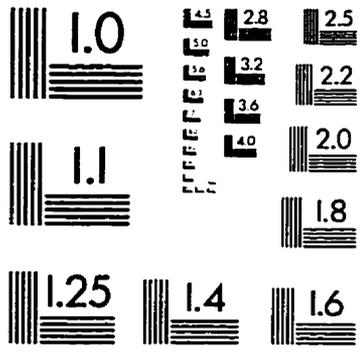
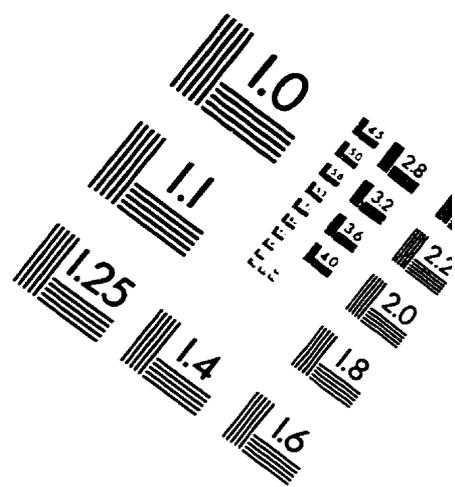
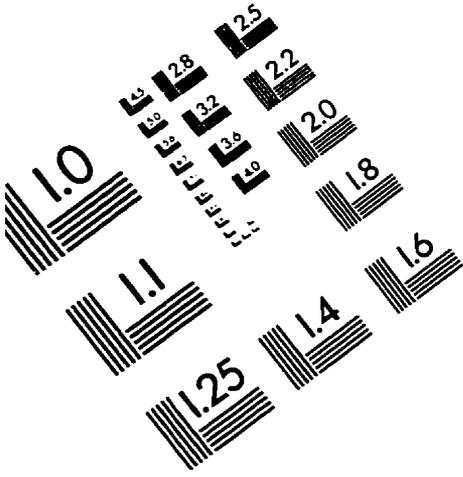
Variété : réfère à une personne qui aime faire des choses nouvelles et différentes, avoir une variété d'expériences et expérimenter des choses comportant un certain élément de danger.

Prise de décision : réfère à une personne qui a des convictions fermes, qui prend des décisions rapidement.

Ordre et méthode : réfère à une personne qui est organisée, ordonnée et qui aime faire les choses de façon systématique..

Orienté vers les buts : réfère à une personne qui a des buts définis pour le travail à accomplir, qui travaille sur un problème jusqu'au moment où elle aura trouvé la solution, se fixe des objectifs.

IMAGE EVALUATION TEST TARGET (QA-3)



APPLIED IMAGE, Inc
 1653 East Main Street
 Rochester, NY 14609 USA
 Phone: 716/482-0300
 Fax: 716/288-5989

© 1993, Applied Image, Inc., All Rights Reserved