UNIVERSITE DE PARIS XIII

MARIE-FRANCOISE BONICEL

THESE DE DOCTORAT DE TROISIEME CYCLE

EN LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

# CONTRIBUTION A LA COMPREHENSION DU ROLE DE LA PERSONNALITE DANS LE CHOIX PROFESSIONNEL

## ETUDE MONOGRAPHIQUE D'UNE POPULATION D'ETUDIANTS DE L'IUT DE TROYES

DIRECTEUR DE RECHERCHE :

MADAME LE PROFESSEUR YVONNE CASTELLAN

1984

# REMERCIEMENTS

C'est très provisoirement que je renonce dans ces remerciements à l'usage du pluriel de modestie qui ne me paraît pas donner toute la résonance souhaitée à ce terme.

Mes remerciements vont tout d'abord bien au delà des conventions d'usage, à Madame le Professeur CASTELLAN qui a suivi avec intérêt l'élaboration, l'évolution et l'aboutissement de ce travail.

Ma reconnaissance va ensuite aux étudiants de Gestion du Personnel et de Finances-Comptabilité qui ont constitué la trame même de cette recherche. Ils ont donné de leur temps et surtout beaucoup d'eux-mêmes dans ces entretiens qui sont très présents en moi.

Je remercie également ceux et celles qui ont contribué à la réalisation matérielle de ce document dans des conditions difficiles, notamment Michèle LAMBERT qui en a assuré la dactylographie.

Une pensée très particulière s'adresse à mon mari et à mes enfants qui ont suivi avec intérêt, inquiétude, patience, espoir, l'arrivée de ce troisième enfant envahissant que représente une thèse. Qu'ils me pardonnent mon indisponibilité, mes humeurs, mes préoccupations.

(d. DBMIST 1984 n° 457)

4° R
20306

DON
21 0013
Th

628

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE

DON
TA

Ma gratitude en dernier lieu, mais elle n'en est pas moins vive, s'adresse à mon collègue et ami Jacques NIMIER. Au-delà de ses compétences de psychologue et de mathématicien, il m'a aidé à dépasser les phases de doute jouant peut-être le rôle de l'ami auquel ANZIEU fait allusion, et dont le rôle "catalytique" permet à l'auteur de transformer "des morceaux de sa réalité subjective en une réalité externe".

A mes personnages intérieurs

## AVANT - PROPOS

"Quand on écrit on s'adresse silencieusement à un être idéal, une mère, une soeur que l'on aurait voulu séduire, un père que l'on aurait voulu convaincre de sa valeur. Concevoir une oeuvre, c'est dire à cet être idéal intériorisé : "tu le vois bien, avoues-le, tu as été injuste à mon égard, reconnais mes désirs, mes capacités, donnes-moi acte de ce que je me sens être réellement".

Mais ce personnage intérieur qu'on souhaiterait tant se concilier persiste en nous souvent tel qu'il a été autrefois : dépréciatif, indifférent, méprisant, décevant, négateur... Un des paradoxes du travail créateur réside dans l'espoir de se faire aimer un jour sinon de son Surmoi, du moins d'un des personnages intériorisés qui composent celui-ci". (1)

---

(1) Didier ANZIEU : Le Corps de l'Oeuvre
Gallimard 1981 - page 115

Pages

INTRODUCTION 8

POSITION DU PROBLEME 11

ELEMENTS DU PROBLEME 12

---

PREMIERE PARTIE

LES FONDEMENTS THEORIQUES DE NOS HYPOTHESES ET LEUR SUPPORT METHODIQUE 19

CHAPITRE I - Notre recherche par rapport aux travaux antérieurs 21

Section 1 : Etude du milieu pré-professionnel et professionnel 22

Section 2 : Le travail et les motivations au travail 32

Section 3 : Le choix professionnel 42

Section 4 : L'utilisation d'une méthode clinique dans une problématique de choix professionnel 59

CHAPITRE II - Les hypothèses et les concepts 66

Section 1 : Les hypothèses 67

Section 2 : Définition des concepts 75

CHAPITRE III - Méthodologie 83

Section 1 : Les méthodes de recueil de l'information 84

Sous-section 1 : L'échantillon d'étude 84

Sous-section 2 : L'investigation statistique 86

Pages

Sous-section 3 : L'investigation clinique 87

Sous-section 4 : L'entretien clinique semi-directif 88

Sous-section 5 : Le T.A.T. 92

Section 2 : Les méthodes de traitement de l'information 102

Sous-section 1 : Les statistiques 102

Sous-section 2 : La grille d'analyse de l'entretien 103

Sous-section 3 : La grille d'analyse du T.A.T. 103

Section 3 : L'analyse factorielle 108

Sous-section 1 : L'élaboration d'une matrice générale 110

Sous-section 2 : La constitution d'une matrice détaillée et les aménagements apportés 113

Section 4 : Critique de la méthodologie 123

LA PRE-ENQUETE 129

Section 1 : L'étude du milieu 130

Section 2 : L'analyse de 10 protocoles d'entretien et de T.A.T. 153

Section 3 : Le remaniement des outils et des hypothèses 166

DEUXIEME PARTIE

L'ENQUETE


| | Pages |
|---|---|
| CHAPITRE I - Etude statistique de la population globale | 179 |
| Section 1 : Les résultats statistiques du champ sociologique | 180 |
| Section 2 : Statistiques établies sur les résultats scolaires en fin de 1ère année à l'IUT | 193 |
| CHAPITRE II - L'analyse factorielle des entretiens | 214 |
| Section 1 : Analyse des correspondances | 217 |
| Section 2 : Analyse des composantes principales | 232 |
| Section 3 : Etude des plans factoriels en composantes principales | 251 |
| CHAPITRE III - L'analyse du T.A.T. | 266 |
| Section 1 : Etude de l'axe 1 | 270 |
| Section 2 : Etude de l'axe 2 | 272 |
| Section 3 : Etude de l'axe 3 | 281 |
| Section 4 : Etude des plans factoriels | 285 |
| Sous-section 1 : Le plan factoriel axe 1 horizontal axe 3 vertical | 285 |
| Sous-section 2 : Le plan factoriel axe 1 horizontal axe 3 vertical | 290 |

Pages

CHAPITRE IV - Etude des représentations simultanées des entretiens et des T.A.T. 345

Section 1 : Analyse des axes 345

Section 2 : Analyse des plans factoriels 354

CHAPITRE V - Confrontation des hypothèses et des résultats 373

CONCLUSION 391

---

BIBLIOGRAPHIE 398

ANNEXES 412

Objectifs et programmes officiels 413

Orientation de l'enseignement en Gestion du Personnel 427

Modèles de tableau de dépouillement du T.A.T. 433

Codage de l'analyse factorielle 437

Récapitualtif des centres de gravité par groupes et par sexes 438

Documents issus du traitement informatique 439

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE R.F. IMPRIMÉS

"Maudis soit le sol à cause de toi.
A force de peines, tu en tireras subsistance tous les jours de ta vie... A la sueur de ton visage tu mangeras ton pain, jusqu'à ce que tu retournes au sol puisque tu en fus tiré."

Livre de la Genèse. I-3.

# INTRODUCTION

Notre recherche sur le choix professionnel constitue une étape dans une interrogation personnelle sur la signification du travail et sur la responsabilité singulière de l'homme dans le choix d'un métier. Le problème de l'orientation professionnelle ne peut être abordé sans qu'apparaisse en filigrane la question "pourquoi nous travaillons ?".

La malédiction biblique pas plus que le mythe de Prométhée ne peuvent à eux seuls justifier cette dimension de l'activité humaine. A travers le discours des philosophes, des théologiens, des sociologues, des économistes, des psychologues et des psychiatres, émergent des réponses partielles générées par le substrat idéologique qui les soutendent.

Si le philosophe Henri ARVON estime que "le travail humain prend son origine dans l'inadaptation des besoins humains au milieu naturel " (1), le biologiste Henri LABORIT quant à lui répond que "l'homme est un être de désir, le travail ne peut qu'assouvir des besoins ". (2)

Karl MARX voit dans le travail un remède à l'aliénation : "le travail est la source de toute richesse et de toute culture, et comme le travail généralement utile n'est possible que dans la société, le produit intégral du travail appartient à la société, c'est-à-dire à tous ses membres tous étant soumis à l'obligation du travail en vertu d'un droit égal à chacun selon ses besoins raisonnables". (3)

Pour le théologien Marie-Dominique CHENU (4) "l'homme et l'univers : le travail est à leur jonction. Et aussi à la jonction de l'esprit et de la matière. L'homo faber est de droit dans l'humanisme chrétien, sinon dans l'humanisme classique".

---

1. H. ARVON : La philosophie du travail
   P U F - Paris 1973 - p. 59

2. H. LABORIT : Eloge de la fuite
   R. Laffont - Paris 1976 - p. 130-135

3. K. MARX : Oeuvres N R F - La Pléiade
   Gallimard - France 1963 - p. 17-18

4. M.D. CHENU : Pour une théologie du travail
   Seuil - Paris 1955 - p. 17

Dans une conférence à l'UNESCO intitulée "Pour un temps d'Apocalypse", Emmanuel MOUNIER déclarait : "on pourrait dire en forçant à peine les mots que la nature de l'homme c'est l'artifice : homo artifex". (5) On ne peut s'empêcher de rapprocher cette idée des travaux plus modernes de F. HERZBERG sur le travail et la nature de l'homme. (6)

En réalité, ces approches envisagent à travers le prisme particulier de chaque spécialiste, le travail comme "objet" dans sa densité propre, dans sa fonction économique, dans son rôle historique, source de valeurs ou d'aliénations.

D'autres auteurs se pencheront sur les conditions du travail (A. SAUVY , G. FRIEDMAIN, R. SAINT-SAULIEU, M. CROZIER), sur les motivations (MASLOW, F. HERZBERG), sur la pathologie (P. SIVADON).

Bien que cette interrogation ne soit pas l'objet même de notre recherche, elle restera présente constamment à notre esprit en toile de fond. Quelle est la signification profonde de ce travail, revendiqué comme un droit par les mouvements féministes, mais dont les jeunes se détournent volontiers ? Un travail auquel les cadres aliènent l'essentiel de leur vie, dont la privation est humiliation pour le chômeur, tandis que les syndicats réclament d'une même voix le droit au travail et sa diminution.

---

5. E. MOUNIER : La petite peur du XX° siècle
Seuil - Paris 1948 - p. 29

6. F. HERZBERG : Le travail et la nature de l'homme. EME 1976

# POSITION DU PROBLEME

Si nous ne pouvons évacuer cette réflexion préliminaire sur la signification du travail humain, c'est que la notion même de "choix" renvoie à celle de liberté, dont la polysémie ne facilitera guère notre analyse.

Le travail est un phénomène social mais il s'inscrit néanmoins dans un destin individuel. Le choix professionnel qui n'en représente qu'un segment, n'échappe pas à cette ambiguité.

Cette réflexion générale plus philosophique qu'opérationnelle reposait sur une hypothèse purement heuristique selon laquelle le choix professionnel s'élaborait en fonction de déterminismes sociaux, de prégnance de la culture familiale et de variables psychologiques centrées sur les aptitudes et l'intérêt.

C'est l'observation des mécanismes du choix effectué par les étudiants en gestion de l'I.U.T. de Troyes, qui nous a conduit à nous demander si cette conception holistique, satisfaisante pour l'esprit, était applicable à la réalité que nous cotoyions.

# ELEMENTS DU PROBLEME

Insérés dans un cursus universitaire court de deux ans, ces étudiants suivent un enseignement pratiqué par un corps professoral composé d'enseignants détachés du second degré, d'enseignants issus de l'enseignement supérieur et de praticiens de la profession envisagée. A la fin de la première année, les étudiants s'orientent soit vers l'option Finances-Comptabilité soit vers l'option Gestion du Personnel (1).

Lorsque nous sommes arrivée il y a quatre ans dans l'institution, nous nous sommes aperçue rapidement que l'option Gestion du Personnel était le lieu de projections diverses tant de la part des étudiants que du corps enseignant. A son propos couraient des rumeurs, les unes validées par les faits, les autres invérifiées, certaines enfin objectivement infirmées après contrôle. C'est ainsi que l'option Gestion du Personnel est apparue choisie de façon minoritaire (vérifié) et selon un discours commun à la majorité des enseignants et des étudiants "par ceux qui ne pouvaient pas faire Finances Comptabilité". On retrouvait ici une sorte de reproduction du discours opposant les "C" et les "A" (2) dans le secondaire avec ici une inversion des pourcentages d'appartenance.

---

(1) Pour faciliter la lecture de notre travail, nous utiliserons les abréviations suivantes :

I.U.T. : Institut Universitaire de Technologie
F.C. : Finances-Comptabilité
P. : Personnel
G.P. : Gestion du Personnel

(2) C. : baccalauréat scientifique
A. : baccalauréat littéraire

En regardant les choses de plus près, nous nous sommes aperçueque ce discours simpliste ne représentait que l'écume de la vague, laquelle masquait une réalité beaucoup plus complexe.

Nous avons constaté à l'occasion d'entretiens avec les étudiants et les enseignants que dire "l'option P. est choisie par ceux qui ne peuvent pas faire F.C." revient à dire "par ceux qui sont mauvais en comptabilité".

Or, si l'on sait par ailleurs que toutes les matières sont affectées du même coefficient, que la moyenne générale nécessaire pour passer de première en deuxième année est de 10/20, et qu'il n'est pas nécessaire légalement d'avoir la moyenne dans les matières dominantes de l'option future, on peut s'interroger sur la contrainte réelle des résultats de première année. (8)

Nous avons observé que des étudiants ayant obtenu de bonnes notes en comptabilité avaient choisi cependant l'option P. et que d'autres avaient subi des pressions destinées à les dissuader de suivre l'option P. du fait de leurs bons résultats dans cette matière.

---

8. Le règlement intérieur a désormais modifié les dispositions existantes en exigeant des étudiants la moyenne par groupements de matières, notamment celles qui dominent dans l'option future. Nos populations ne sont pas concernées par cette modification.

Une autre rumeur issue des étudiants tendait à faire croire que l'on allait aussi en P. "pour faire de la psycho". Or jusqu'à cette dernière année, le programme officiel comportait un nombre équivalent d'heures de psychologie dans les deux sections (30 heures annuelles).

Une enquête nationale sur les débouchés des étudiants de G.E.A. nous a apporté des éclaircissements sur leurs perspectives professionnelles. Cette enquête a infirmé partiellement l'idée selon laquelle on ne trouvait pas de travail en sortant de l'option P. En effet, si le pourcentage de chômeurs est plus élevé pour les étudiants de P.durant les trois premièrs mois qui suivent l'obtention du diplôme, ils sont identiques à la fin du troisième mois. La moyenne des rémunérations est légèrement supérieure pour les étudiants sortant de P que pour les étudiants issus de F.C. (10).

Nos contacts avec les entreprises nous ont permis de constater également que le non-chômage des étudiants de F.C. masquait parfois un emploi dans la comptabilité certes, mais d'un niveau inférieur (aide comptable) à celui offert normalement par le diplôme. L'équivalent n'existant pas en gestion du personnel, les étudiants attendent en effet plus longtemps avant de trouver un emploi plus ou moins conforme à leurs aspirations. (9)

---

9. Notre affirmation doit être corrigée par le fait que les étudiants de F.C. sont trois fois plus nombreux sur le marché du travail.

10. COLLARD J. : Mémoire de stage - Enquête Nationale sur l'avenir des étudiants de G.E.A. TROYES - Juin 1982

Nous avons pensé que les incertitudes des débouchés en G.P., réelles ou imaginaires, amèneraient dans cette section des élèves de milieux plus favorisés pouvant se permettre soit une continuation d'études après le D.U.T., soit une période d'attente éventuelle pour trouver un emploi. D'autre part, l'option F.C. étant perçue comme le prolongement logique du baccalauréat G2(11) nous avons estimé que nous trouverions dans cette option une majorité d'étudiants issus de cette filière.

La fréquentation des étudiants des deux options a fait apparaître par ailleurs, des différences d'intérêt, de réactions, de comportements, face à l'enseignement , et dans leurs relations. Bien qu'à ce stade nos observations aient été très empiriques, ces différences, que nous pourrions appeler de façon très vague et très provisoire, en psychologie de l'homme de la rue, des différences de traits de personnalité, ne nous ont pas paru être le fruit du hasard.

**********

---

11. Baccalauréat G2 : Gestion - Comptabilité.

De ces contradictions entre le discours, les apparences et une réalité que nous pressentions plus complexe et plus profonde, est née notre décision de recherche.

Compromis entre le possible et le souhaitable, entre les aspirations à la liberté et le réalisme, le choix auquel se trouvent confrontés ces étudiants, est-il l'aboutissement d'une série de contraintes ou d'une trajectoire scolaire programmée avec orientation par l'échec ? Ou bien est-il l'expression d'une nécessité plus profonde encore qui plonge ses racines dans l'histoire intérieure du sujet et de la structure profonde de sa personnalité ?

*********

Nous savons qu'en Sciences Humaines plus encore que dans les Sciences dites "exactes", une recherche sur un matériau si objectivé soit-il est aussi une recherche sur soi-même, peut-être de soi-même.

Si le "hasard intérieur" n'existe pas, notre réflexion ne peut manquer de renvoyer à notre propre cursus scolaire, à notre itinéraire professionnel, à ses aléas, à ses interrogations.

Cette conviction a certainement joué un rôle moteur dans notre travail, et nous nous sommes efforcés d'en garder le bénéfice tout en maîtrisant les inférences qu'elle générait, par une méthodologie qui renvoie à autre chose qu'à nos fantasmes personnels.

**********

La première partie de notre travail s'est attachée à situer notre recherche dans les différents courants existants. La formulation de nos hypothèses que nous avons voulu originales, nous a conduit à mettre en place une méthodologie basée sur l'approche clinique et l'analyse factorielle. Nous l'avons fait suivre d'une pré-enquête destinée à confronter la théorie et la pratique.

La seconde partie de notre recherche constitue le travail de "terrain" proprement dit avec la passation de la pré-enquête de l'enquête, l'étude des résultats et leur interprétation.

# P R E M I E R E  P A R T I E

-o-o-o-o-

## LES FONDEMENTS THEORIQUES DE NOS HYPOTHESES

## ET

## LEUR SUPPORT METHODOLOGIQUE

La première partie de nos travaux se structurera autour de quatre axes :

Dans un premier chapitre, nous situerons notre recherche par rapport aux travaux antérieurs.

Le second chapitre sera consacré aux hypothèses et à la définition des concepts auxquels elles se réfèrent.

Le troisième chapitre exposera la méthodologie utilisée.

Enfin, dans un quatrième chapitre, nous présenterons notre pré-enquête et nous reformulerons nos hypothèses éventuellement modifiées, accompagnées des outils méthodologiques appropriés.

# CHAPITRE I

## NOTRE RECHERCHE PAR RAPPORT AUX TRAVAUX ANTERIEURS

Nous avons rencontré très vite dans nos investigations bibliographiques des difficultés pour appuyer notre réflexion sur des théories et des expériences susceptibles d'étayer notre interrogation.

Afin de cerner notre problématique, nous avons orienté notre recherche documentaire dans trois directions :

La première a été de prendre connaissance du milieu pré-professionnel et professionnel concerné.

La seconde a été de répertorier les travaux portant sur le choix professionnel quelque soient les hypothèses qui les soutendent.

La troisième enfin, s'est attachée à l'utilisation de la méthode clinique dans le choix professionnel, et aux théories qui y font référence.

## SECTION I - ETUDE DU MILIEU PRE-PROFESSIONNEL ET PROFESSIONNEL

### § I - Les I.U.T.

1) De création récente, les I.U.T. ont donné lieu à diverses études (1). Leur finalité, définie par le décret du 07.01.66 est précisée par J.L. BOURSIN (2) :

"La mission des I.U.T. est de former des cadres et techniciens supérieurs, des activités industrielles et du secteur tertiaire dont le rôle est de traduire dans le concret des conceptions abstraites ou les résultats des recherches théoriques (...) Il a été établi qu'une telle formation peut être assurée en deux ans à partir d'un bac ou d'un niveau de culture équivalent sous réserve d'une utilisation complète du temps disponible (alternance des stages et des périodes d'enseignement) et de l'emploi d'une pédagogie originale faisant appel à différents types d'enseignants".

2) Ce cursus scolaire court permet aux étudiants issus de milieux défavorisés une certaine promotion et offre la possibilité aux étudiants de milieux aisés, insuffisamment doués pour accéder aux Grandes Ecoles, d'utiliser l'I.U.T. comme tremplin par la poursuite éventuelle d'études.

---

1. J.L. BOURSIN : Les I.U.T.
Bordas - Paris 1970

1. M.Y. BERNARD : Les I.U.T.
Dunod - 1970

2. op. cité p.17

R. BARBIER (1) rend compte de ce climat très spécifique des I.U.T. où cohabitent des étudiants ayant un projet professionnel à court terme, et ceux qui se servent de l'I.U.T. pour maintenir le niveau de leur origine sociale. La présence d'enseignants issus eux mêmes de structures sociales différentes n'est pas sans incidence sur la philosophie et la conception de l'enseignement qui y règne.

3) La thèse de J. FRANCOIS (2) s'est attachée à analyser ces projets d'études en fonction du sexe, de l'âge, du rang dans la fratrie, de la profession des parents et grands-parents, de l'origine scolaire. Les résultats significatifs portent tout d'abord sur le niveau culturel des parents et plus encore sur le statut professionnel des grands-parents qui va dans le sens d'une certaine stabilité inter-générationnelle renvoyant au concept de solidarité culturelle familiale utilisé par P. BOURDIEU et J.C. PASSERON.

D'autres résultats significatifs vont dans le sens d'une liaison entre l'âge et la poursuite des études, celles-ci étant envisagées plus facilement par les étudiants plus jeunes. Les bacs C dominent également, ce qui confirme l'hypothèse d'une relation entre la réussite scolaire et les projets de continuation d'études.

---

1. BARBIER R. : La recherche-action dans l'institution éducative - Paris - Bordas 1977.

2. J. FRANCOIS : Thèse ronéotypée - Bibliothèque Universitaire de Valenciennes - 1978

Les Intentions d'Etudes en I.U.T.
Etude des mécanismes de décision en fonction de l'origine sociale et du sexe.

"Ces premiers résultats (...) montrent l'incidence et l'importance pour les étudiants de l'I.U.T. de Valenciennes de la variable économique dans le processus de décision " (1). D'autre part, J. FRANCOIS aboutit à deux conclusions : "La première renforce ce fait sociologique qui veut que le poids du milieu d'origine sur les études soit plus grand chez les femmes que chez les hommes : dans les milieux aisés, les familles tendent à prolonger davantage les études des filles, alors que dans les milieux populaires, elles ont tendance à pousser davantage les garçons". (1)

Enfin, "les résultats ont révélé que chez les hommes et les femmes, seuls quelques traits de personnalité distinguent les sujets projetant de continuer leurs études à temps plein, de ceux envisageant l'entrée dans la vie active". (1)

Si nous nous sommes attardé*e* sur un travail qui ne paraît pas directement rattaché*e* à notre problématique, c'est que nous avons été frappé*e* par la crainte manifestée par les étudiants de première année de ne pas trouver un emploi dans la fonction Personnel. Ceci nous a amené à nous poser la question de la poursuite éventuelle des études et des caractéristiques de la population pouvant effectuer ce choix.

---

1. op. cité p. 78 - p. 101

## §II - Le département G.E.A. et les options Finances-Comptabilité et Gestion de Personnel

1) Au-delà d'une approche générale des I.U.T. nous avons souhaité préciser la finalité du département G.E.A.(2) et plus spécifiquement cette de l'option F.C. et de l'option G.P. Cette finalité est exposée dans le fascicule fourni aux centres d'orientation (1) :

"Le département "gestion des entreprises et des administrations" forme au niveau III (baccalauréat et deux ans) des jeunes gens ou des adultes en vue de leur permettre d'assumer des fonctions d'encadrement et de responsabilité dans le domaine de la gestion des organisations (entreprises des secteurs privé et public, collectivités, associations, etc.)

Ceci implique une démarche spécifique qui doit permettre au diplômé d'être opérationnel à la sortie de l'I.U.T. par la maîtrise de techniques de gestion précises quantitatives et qualitatives, de s'adapter à l'évolution des organisations et de l'environnement économique et social et de tirer le meilleur parti de la formation continue.

Cette adaptabilité repose sur un dépassement des techniques, sur une réflexion approfondie de leurs implications humaines et donc sur une véritable culture technologique.

Le titulaire du D.U.T.(3) option "finances-Comptabilité" doit être capable :

1) D'utiliser immédiatement un certain nombre de techniques ayant fait l'objet d'un enseignement (techniques comptables, budgétaires et fiscales, informatique

---

(1) Instituts Universitaires de Technologie
Gestion des entreprises et des administrations
Centre National de documentation Pédagogique (1978)

(2) G.E.A. : Gestion des entreprises et des administrations

(3) D.U.T. : Diplôme Universitaire de Technologie.

de gestion, mathématiques appliquées...) en vue d'applications pratiques, par exemple : tenue d'une comptabilité, calcul de coûts et de prix de revient, liaisons avec l'informatique...

2) D'acquérir rapidement la maîtrise des techniques voisines de celles qui ont été enseignées (passage de la comptabilité privée à la comptabilité publique, acquisition de langages de programmation, marketing financier...).

3) De susciter des solutions nouvelles et de participer à leur élaboration (être capable, par exemple, d'organiser ou de réorganiser un service comptable, de collaborer à la mise en place d'un système automatique de traitement de l'information...).

4) De dépasser le cadre des techniques qu'il maîtrise afin de participer à des travaux ou discussions avec les responsables des divers services de l'entreprise et les tiers (banques, assurances) de s'adapter rapidement aux situations complexes rencontrées quotidiennement.

Il ne s'agit pas exclusivement de former les étudiants à des techniques (par exemple "les tests" ou le calcul desprimes et rémunérations) qui en feraient des exécutants à un niveau supérieur. Les techniques, les connaissances acquises ne doivent être que des outils au service d'une attitude globale : les diplômés "Personnel" doivent être capables d'aborder tout problème de gestion du personnel selon une démarche rationnelle, en particulier en ce qui concerne la recherche, l'analyse et le traitement des informations."

Afin de confronter l'imaginaire des étudiants à propos des fonctions envisagées, nous avons tenté de découvrir à travers la littérature une certaine réalité professionnelle. Nous la complèterons dans le cadre de notre préenquête par des entretiens avec des professionnels.

2) L'évolution de la Fonction Personnel reflète celle de l'économie, de l'organisation et de la gestion des entreprises, de la technologie et des sciences humaines. L'A.P.E.C. (1) a édité en 1979 un fascicule consacré à la Fonction Personnel, où elle définit celle-ci : (2)

"On peut dire qu'appartiennent à cette fonction tous ceux qui, à un titre ou à un autre, sont responsables d'un des composants du facteur humain dans l'entreprise (...). La fonction personnel est plus que toute autre et par nature celle de l'ensemble de la hiérarchie et singulièrement de la hiérarchie la plus proche des hommes concernés".

Il s'agit effectivement d'une fonction en pleine mutation, présentant de grandes différences d'exercice selon qu'il s'agit de petites ou de grandes entreprises.

3) L'option F.C. amène à rechercher une définition des fonctions financières et comptables. En réalité, les débouchés dans le secteur financier de l'entreprise sont pratiquement inexistants pour des étudiants du niveau I.U.T. Lorsqu'ils parlent de cette option, ils font référence la plupart du temps à la fonction comptable. Les seules évolutions réelles vers la fonction financière nécessitent un passage par la filière du D.E.C.S. (3) et l'expertise comptable.

---

(1) A.P.E.C. : Association pour l'emploi des cadres

(2) La Fonction Personnel : édité par l'A.P.E.C. Paris 1979 - page 1 - 2

(3) D.E.C.S. : Diplôme d'études comptables supérieures

" La comptabilité est une technique quantitative de collecte, de traitement et d'interprétation de l'information appliquée aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour un sujet économique ". (1)

La gestion financière consiste à combiner les différents facteurs devant présider à la prise des décisions à caractère financier et la comptabilité se trouve être un moyen de calcul économique et un outil de gestion.

L'éclairage ainsi porté sur le terrain de notre recherche nous a facilité l'approche des travaux sur le choix professionnel et des théories qui les soutendent.

D'autres auteurs se sont penchés sur les relations existants entre les notions d'intérêt, d'aptitudes et de valeurs. S. LARCEBEAU (2) cite GINZBERG qui représente le choix professionnel comme une combinaison d'intérêts, d'aptitudes et de valeurs, les valeurs étant des variables intermédiaires entre motivations et intérêts.

---

(1) P. LASSEGUE : Gestion de l'entreprise et comptabilité 5° édition - Paris 1967 - page 4

(2) S. LARCEBEAU : Orientation scolaire et professionnelle 1982 - n°4 - pages 341/354

Elle fait également référence à WEINSTEIN (1953), SEGAL (1954), NACHMANN (1960) pour lesquels le choix professionnel est un mode d'adaptation au milieu, tandis que chez BRODIN (1943) les intérêts sont déterminés par l'acceptation ou le rejet d'un rôle.

LARCEBEAU elle-même, procède à une définition synthétique du choix professionnel :

"La décision de choisir une profession est en dernière analyse un compromis par lequel l'individu espère atteindre le degré maximum de satisfaction que peut lui procurer la vie professionnelle en recherchant un emploi dans lequel il puisse faire un aussi bon usage que possible de ses intérêts et de ses aptitudes dans un cadre qui satisfasse le plus grand nombre de ses valeurs et de ses goûts". (1)

Chez SUPER (2) cité par LARCEBEAU, ce sont les besoins qui engendrent les valeurs et les intérêts. Afin de faire cesser la sensation de manque provoquée par le besoin, l'individu va diriger son action vers des objets formulés en "termes généraux (les valeurs)" ou en "termes plus spécifiques (les intérêts)".

---

(1) S. LARCEBEAU : Orientation scolaire et professionnelle
1982 - n°4 - pages 341/354

(2) D. SUPER : Career pattern study
The psychologie or careers
Harpers et Brothers - New York 1957

"Les valeurs sont des objectifs que l'on cherche à atteindre pour satisfaire un besoin. Les intérêts sont les activités et les objets spécifiques par lesquels les valeurs peuvent être atteintes et les besoins satisfaits".

Nous sommes assez proches ici de la définition de MURRAY selon laquelle le besoin est une force orientant le mouvement d'un individu vers des objets-buts destinés à satisfaire ces valeurs.

Tableau des relations entre besoins, valeurs, intérêts, dans le choix professionnel.

| GINZBERG | SUPER | MURRAY |
|---|---|---|
| Motivations<br>↓<br>Valeurs (variables intermédiaires)<br>↓<br>intérêts | Besoins orientent les individus vers<br>↙ ↘<br>valeurs et intérêts (objets généraux (objets spécifiques | Besoins (needs) orientents les individus vers<br>↓<br>objets-buts (goals)<br>↓ pour satisfaire les<br>valeurs |

C'est la consolidation et la cristallisation de certains intérêts traduisant une certaine image de soi en termes professionnels, qui correspond à ce que Josette ZARKA (1) appelle après SUPER, la maturité vocationnelle.

Par rapport aux autres travaux, l'optique de SUPER la plus originale est sans doute l'idée que l'orientation elle-même est unprocessus de développement de Soi et que l'image de Soi et l'estime de Soi se fortifient à travers l'élaboration même du projet professionnel et la décision de choix. On observe par ailleurs que cette estime-estimation de Soi correspond à ce que ROGERS appelle la "configuration organisée des perceptions de Soi", c'est-à-dire la représentation de Soi. C'est ce processus d'intéraction entre la représentation de Soi et la représentation professionnelle qui est au coeur des préoccupations de Michel HUTEAU, et qu'il analyse en tant qu'activité cognitive (2). Ses perspectives sont non seulement celles qui se rattachent à l'élaboration d'un projet professionnel mais aussi celles qui s'ouvrent lorsque le choc se produit entre les illusions de la représentation et la réalité du métier.

Nous avons esquissé dans notre introduction l'idée selon laquelle le choix professionnel ne pouvait être dissocié de l'interrogation fondamentale sur la signification du travail humain.

---

(1) J. ZARKA : A propos de la maturité vocationnelle Quelques problèmes d'orientation post-scolaires - Bulletin de Psychologie 1974-1975 XXVIII 316 - 9-12

(2) M. HUTEAU : Orientation Professionnelle - 1982 11 - n° 2 - pages 107-125

C'est pourquoi dans un premier temps nous balayerons le champ de la littérature consacrée à cette réflexion.

Dans un deuxième temps, à l'intérieur de ce vaste domaine, nous rechercherons les travaux les plus importants consacrés au choix professionnel proprement dit.

Enfin, si tant est que nous puissions dissocier cet aspect de ceux qui précèdent, nous évoquerons les travaux relatifs au "choix professionnel et personnalité".

Nous le verrons au moment de la formulation de nos hypothèses, notre objectif est de cerner au plus près les relations entre le choix professionnel exercé et la personnalité. Mais il nous a paru indispensable d'étudier les travaux mettant en jeu d'autres variables que celles auxquelles nous nous sommes spécialement attachées.

## SECTION II - LE TRAVAIL ET LES MOTIVATIONS AU TRAVAIL

Les journées d'études de Psychologie du Travail des 29 et 30 mars 1982, bien que très postérieures au début de notre recherche, ont conforté notre réflexion sur la signification du travail. Dans l'Avant-Propos du compte-rendu de ces deux journées (1), Michel MOULIN citant Georges FRIEDMANN dans ses "Problèmes humains du machinisme industriel ", fait référence à une enquête de R. et H. LYND réalisée en 1930 dans une usine du Middle-West américain.

---

(1) Quelles motivations au travail ?
Société Française de Psychologie - EME - Paris 1982

Ils avaient questionné un chef d'atelier : "Pourquoi croyez-vous que les gens travaillent surtout ?". Il leur fut répondu : "Ils travaillent tout simplement. Ils ne savent pas pourquoi".

Nous avons été tentés pour rendre compte des différents travaux, par deux types de représentations :

- l'un de forme analytique : théories économiques, sociologiques, philosophiques, psychologiques, psychanalytiques du travail,
- l'autre s'appuyant sur une coupe transversale organisant les recherches autour de deux axes : matérialiste et spiritualiste.

Nous avons préféré à ces deux méthodes, une troisième voie ouverte par Jacques ELLUL, professeur d'Université émérite à Bordeaux (1), et qui s'appuie sur l'idée que "la motivation au travail vient d'abord de la référence à un champ de valeurs organisées et reconnues".

L'originalité de la démarche de Jacques ELLUL vient de ce qu'il distingue deux grandes périodes. La première démarrant dans l'antiquité et s'arrêtant après les premières révolutions socialistes, l'autre très contemporaine.

## §_I - Evolution historique

1) Alors même que dans l'antiquité les grecs et les romains utilisaient deux termes différents pour décrire le travail créateur (ponos-opus) et le travail

---

(1) J. ELLUL : Variations historiques des motivations au travail in. "Quelles motivations au travail" op. cité page 29

contraignant (ergon-labor) (1), paradoxalement dans la société romaine développée, ELLUL ne reconnaît aucune motivation au travail. L'idéal de vie c'est "l'otium", c'est-à-dire une conception de la vie pour l'homme libre basée sur "la culture, les jeux, la politique, les informations,le discours, les rencontres". Le travail n'est plus appelé "labor", mais "neg-otium", c'est-à-dire ce qui n'est pas "l'otium", avec tout ce que cela comporte de négatif.

Cette organisation de valeurs était le fruit d'une évolution historique liée à l'afflux des richesses de toutes sortes venant de l'empire romain.

2) Au Moyen-Age, le modèle chrétien servant de référence induit des motivations différentes à l'égard du travail :

- d'une part, le travail est la conséquence de la malédiction biblique condamnant Adam, le travail est "nécessité". C'est à cette époque que le terme de travail renvoie à celui de "tripalus", mot désignant une machine formée de trois pieux servant à assujétir les animaux pour les ferrer, et au verbe "tripaliare" signifiant torturer.

- d'autre part, le travail devient rédempteur. Il prend une "valeur salvatrice" liée vers le X° siècle à une valorisation de la souffrance:"orare-laborare" : "qui travaille, prie".

---

(1) R. BARRE : Traité d'Economie Politique -
P.U.F. Paris - 1958
Tome 1 - page 299

Ces notions ont été abondamment développées dans les ouvrages du théologien catholique M.D. CHENU (1) et du pasteur Roger MEHL (2).

- enfin, avec le lutheranisme, refusant la distinction entre clercs et laïcs, le travail va devenir une "participation à une oeuvre de la Providence". L'homme devient co-créateur. Nous savons les incidences sur l'organisation économique de cette influence protestante.

Par ailleurs, l'homme est appelé par Dieu non seulement au travail, mais à un certain travail, ce qui introduit la notion de vocation.

Cette évolution va alimenter la réflexion philosophique de deux théoriciens modernes, Emmanuel MOUNIER déjà cité, et Jean LACROIX qui résume le sens profond du travail "situé à la rencontre de deux appels en l'homme, l'appel à l'action et dans la nature l'appel à l'achèvement, il humanise le monde et spiritualise l'homme". (3)

3) A partir du XVII° siècle et surtout au XIX° siècle, le travail devient la valeur sociale de référence. Le terme de travailleur apparaît au XVIII° : "le travail produit les bonnes moeurs" selon Voltaire. Le travail "est" motivation, il n'a pas besoin d'une motivation. Et c'est marqué également par cette valeur que K. MARX voit dans le travail la caractéristique spécifique de l'être humain dans la nature et en même temps le fondement de la solidarité inter-humaine. "La prétendue histoire mondiale, lit-on

---

(1) M.D. CHENU : Pour une théologie du travail
op. cité page 9

(2) R. MEHL : De la signification du travail - PUF Paris "Que sais-je" - 1955

(3) J. LACROIX : Personne et Amour - Collection Esprit Ed; Seuil - 1955 - chapitre "La personne et le travail" - page 837

dans le Manuscrit économico-philosophique de 1844, n'est pas autre chose que la procréation (Erzeugung) de l'homme par le travail humain". (1)

Dans le Capital, il explicite sa pensée : "Le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature. L'homme y joue lui-même à l'égard de la nature le rôle d'une puissance naturelle. En même temps qu'il agit par ce mouvement sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature et développe les facultés qui y sommeillent". (2)

4) Dans la société socialiste le travail trouve une finalité dans l'instauration du socialisme lui-même, qui marquera les tentatives et les échecs d'une tentative de mobilisation générale (Stakhanovisme en URSS, Chine, Cuba).

Actuellement, le manque de valeurs communes, l'absence de motivations apparentes et générales, font que l'on est passé du travail en soi à une autre interrogation "Quel travail ?".

1. pour J. ELLUL "Il y a alors des motivations dans la mesure où l'individu est impliqué dans ce travail. Mais alors (...) c'est bien davantage une possibilité qui est fournie à l'homme de s'exprimer lui-même de telle ou telle façon".

---

(1) K. MARX - F. ENGELS : Gesamtausgabe I t. 3 Berlin 1932 page 125

(2) K. MARX : Le Capital - I Trad. Roy. Tome 1 - page 193

Si nous considérons l'échelle sociale, nous trouverons en bas les travailleurs qui bénéficient d'un revenu minimum, et travaillent pour survivre. En haut de l'échelle, la motivation est plus la puissance que l'argent.

Entre ces deux extrêmes, la grande majorité des travailleurs visent à consommer, et l'association travail-salaire est de plus en plus forte.

2. Jean FOURASTIE dans son article "la vie personnelle dans le travail ; tendance des nouvelles générations" (1), brosse un tableau assez proche de l'évolution de la notion de travail. Faisant référence aux rites magiques que constituent les actes de travail dans les sociétés primitives, il signale le maintien de cette idée de façon sous-jacente dans le Tiers-Monde. Pour lui, deux idées forces :

- l'homme est là pour vivre (dans le travail) en vivant une vie vraie. C'est ainsi que vers 1950 dans un congrès à Zurich, il déclare à des chefs d'entreprises "vos ouvriers sont là pour vivre".

Cette phrase répond à celle recueillie par G. FRIEDMANN et citée précédemment : "Ils travaillent, tout simplement. Ils ne savent pas pourquoi".

- les hommes sont là pour se faire plaisir. Citant "Un Prince" de Jean BOTHEREL, il voit dans le jeune travailleur "un travailleur - Narcisse" dont l'objectif est de retirer le plus grand plaisir personnel,

---

(1) J. FOURASTIE : in "Quelles motivations au travail" op. cité page 20

à l'exclusion des notions d'intérêt général, de morale sociale.

L'ethnopsychiatrie, notamment avec G. DEVEREUX, a montré l'évolution dans le temps et l'espace des structures de société, des structures de personnalité, le jeu des valeurs et les interactions de ces différents aspects. Le schéma psychanalytique prend-il en compte, dans ce domaine du travail, les alternances dans le temps et l'espace ? Ne peut-on voir dans ces mouvements successifs une analogie avec l'élaboration des principes de plaisir et de réalité dans le développement de l'enfant ? Travail, plaisir, travail-réalité. Repli narcissique d'une société désaccordée avec le réel ?

3. G. FRIEDMANN a étudié en son temps les conséquences du machinisme industriel et du "travail en miettes" sur l'individu.

Face à ces évidences, G. FRIEDMANN met en avant la nécessité de redonner une valorisation intellectuelle, morale, sociale, au travail pour des raisons à la fois éthiques, mais aussi économiques. Il n'hésite pas au-delà des aménagements possibles de l'organisation du travail à envisager les loisirs comme un lieu de création où l'individu sera tenté d'exprimer en dehors d'elles (les tâches) dans les loisirs, le meilleur de ses virtualités, de son potentiel d'aptitudes et de goûts. (1)

---

(1) G. FRIEDMANN : "Où va le travail humain ?"
Gallimard - Paris 1953

Dans une formulation plus récente, J. MORIN (1) Directeur de la formation, de la communication et des cadres de Pechiney-Ugine-Kuhlmann, déclare "l'entreprise est l'un des rares lieux au monde où les hommes sont réunis pour agir et réussir ensemble. Le paradoxe veut que notre société n'ait pas su jusqu'à aujourd'hui développer le progrès technique, source de bien-être pour les hommes, sans appauvrir en même temps leur travail. Renverser ce paradoxe, voilà le défi qui nous est lancé".

Dans le même esprit, Gabriel MATZNEFF (2) déclare "Au travail, le temps tue l'homme. Au repos, l'homme tue le temps (...). L'homme véritablement libre est celui qui est sans cesse au travail et sans cesse en vacances".

Où va le travail humain ?, demande à nouveau à 25 ans d'écart, G. FRIEDMANN dans une série de trois articles du Monde. (3)

S'appuyant à la fois sur son expérience et sur l'analyse de Freud qui voit dans le travail un facteur psychique équilibrant, dans des conditions précises, FRIEDMANN distingue deux catégories d'individus. La première, la plus nombreuse, est composée de ceux qui n'ont pas "librement choisi" leur travail. La seconde, restreinte, celle des privilégiés, comprend ceux "qui activent des tendances personnelles, des pulsions instinctives et en retirent des satisfactions particulières".

---

(1) J. MORIN : L'homme civil et l'homme au travail
Gallimard - Le Monde 22.04.78 - page 2

(2) G. MATZNEFF : Le sacrement du temps
Le Monde 22.04.78 - page 2

(3) G. FRIEDMANN : Où va le travail humain
Le Monde - 10-11-12 janvier 1976

Selon l'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories, l'individu verra sa personnalité s'engager plus ou moins profondément dans cette activité.

S'interrogeant sur ce qu'est un travail, FRIEDMANN décèle une caractéristique commune aux différentes activités relevant de cette appellation : il s'agirait selon lui "d'un élément de compulsion, (contrainte, obligations, discipline, etc.) d'origine externe ou interne. D'origine interne, cette compulsion correspond soit à une vocation au service de la société, d'un idéal, soit à un besoin de création artistique ou de recherche inventive dans les sciences, les techniques. La compulsion d'origine externe peut être soit la force physique, soit la persuasion morale, soit la nécessité économique qui est bien sûr le cas le plus fréquent".

Mais, curieusement, n'oublions pas que FRIEDMANN est sociologue, celui-ci place dans les compulsions d'origine externe, les "besoins" suscités par la société de consommation depuis les besoins les plus élémentaires de nourriture et d'abri (needs) et les besoins les plus sophistiqués (wants).

Nous savons que ces besoins que FRIEDMANN attribue à une compulsion d'origine externe s'appuient en réalité sur des besoins intérieurs très profonds, qui nous renvoient sous une forme plus élaborée aux "besoins" de MURRAY que nous retrouverons plus loin.

Citant FREUD, FRIEDMANN déclare "aucune autre technique de conduite sociale n'attache l'individu plus solidement (...) à la société".

Ambigüité du travail dans la Bible, malédiction et rédemption, ambigüité du travail chez MARX, avec son exaltation dans la critique du Programme de Gotha "premier besoin de l'existence", et son affirmation dans le tome III du Capital, selon laquelle l'existence digne de l'homme commence dans "le véritable domaine de la liberté" grâce à la réduction de la semaine de travail.

Désiré ou maudit, le travail reste "un centre de gravité". Source de troubles psychopathologiques, il est aussi utilisé comme moyen de traitement de troubles mentaux. Le Docteur Paul SIVADON a travaillé sur ces deux aspects en France, et nous avons pu observer à l'occasion de stages à l'Elan, centre de thérapie qu'il anime, combien les malades reprenaient conscience de cette partie de la réalité que constitue la communauté humaine pour reprendre l'expression de FREUD.

Le temps "libéré" est selon FRIEDMANN lui aussi contaminé par la pathologie du travail.

Face au "Droit à la paresse"(1883) pamphlet du gendre de MARX, Paul LAFARGUE, n'y-a-t-il pas d'autre alternative que la société technicienne ?

"Nous voilà donc renvoyés à FREUD et à travers ses réflexions à une des grandes énigmes du vingt et unième siècle. Le sphinx de l'Histoire nous la propose déjà chaque jour à chaque instant : comment, sans un apport

suffisant de travail, même maudit, l'homme pourra-t-il trouver équilibre et bonheur ?".

A la question classique, "pourquoi travaillons nous ?", succède celle formulée par Jacques ELLUL "quel travail ?". Elle introduit ainsi une autre série de travaux portant sur le choix professionnel proprement dit.

L'éclairage ainsi porté sur le terrain de notre recherche, nous a facilité l'approche des travaux sur le choix professionnel et des théories qui les soutendent. (1)

## SECTION III - LE CHOIX PROFESSIONNEL

L'essentiel de la littérature dans le domaine du choix professionnel, française et plus encore américaine, est de type démographique et sociologique. Ces travaux s'attachent le plus souvent à montrer le rôle des modèles culturels, des déterminismes sociaux, dans les différentes filières scolaires et universitaires. D'autres recherches portent sur la mesure des aptitudes à l'exercice d'un métier. Enfin, de nombreuses études ont été réalisées sur les représentations des professions.

---

(1) La plupart des sujets avec lesquels nous avons eu des entretiens dans le cadre de cette recherche, ainsi que dans d'autres circonstances, ne se posent pas la question de la signification du travail, mais de leur travail ou de celui des autres. Leur choix professionnel y fait référence de façon implicite.

## §I - Rôle des modèles culturels et des déterminismes dans l'orientation

1) Il ressort des différentes études sociologiques que, pour comprendre les aspirations des individus il faut tenir compte de la position dans le système de stratification sociale (KELLER 1962 - BOURDON 1973).

BOURDON et BOUSSICAULT (1968) estiment qu'un élève choisira plus facilement une profession prestigieuse si son père et son grand-père exercent eux-mêmes une profession prestigieuse.

Ces constatations vont dans le même sens que les conclusions de J.P. DESSARD et M. REUCHLIN pour lesquels la transmission est par ailleurs particulièrement importante dans les classes supérieures de la pyramide sociale. Elles rejoignent également les analyses de P. BOURDIEU et J.C. PASSERON (1964) qui observent que les projets d'avenir des adolescents varient selon que les études dans leur milieu sont une chose ordinaire, normale, ou au contraire exceptionnelle.

2) Faisant référence à Kurt LEWIN qui voit trois facteurs au comportement : l'individu, la situation, la relation personne et milieu, Cl. LEVY-LEBOYER introduit les notions d'ambition et de motivation qui mobilisent l'énergie de l'individu.

Elle pose par rapport aux sociologues, la question suivante : l'origine sociale représente indubitablement un facteur important dans l'évolution individuelle des aptitudes, mais comment s'exerce-t-elle ? (1) Il y a ici une prise en compte de la notion de besoin de réalisation de soi, notion de need-achievement. (2)

Dans le même esprit, G. JAMET, J. MASSONAT et M. MATHET ont étudié la représentation de la réussite scolaire et professionnelle (3). Constatant que selon les sociologues "les premiers résultats publiés confirment que le sexe et l'origine sociale demeurent à ce niveau de la scolarité des variables importantes qui rendent compte des différences de répartitions des étudiants entre les filières universitaires", ces trois chercheurs ont confronté leur approche psychologique de la notion de réussite à l'approche sociologique. Leurs résultats montrent que contrairement à ce qui se passe dans les études primaires et secondaires, les variables d'origine sociale et de sexe ne sont plus dominantes dans l'explication du phénomène étudié, et que les individus interrogés ont tendance à maximiser leur initiative et leur rôle."

---

1. Cl. LEVY-LEBOYER : L'ambition professionnelle et la mobilité sociale
P U F - Paris 1971 - p. 16

2. op. cité p. 21

3. Représentation de la réussite scolaire et professionnelle : G. JAMET, J. MASSONAT, M. MATHET
Bulletin de psychologie - Tome XXXV - n° 353 - pages 242-255

3) La contradiction que nous avons rencontrée dans nos observations préliminaires entre la féminisation très forte de l'option P. et les débouchés connus comme très difficiles dans cette branche pour des filles, nous a fait rechercher dans les travaux théoriques et les enquêtes, des modèles explicatifs d'une part et des analogies de comportement d'autre part.

La lecture des auteurs qui se sont penchés sur ce phénomène fait apparaître des outils conceptuels différents en fonction de leur formation et de leurs objectifs de recherche. Pour E. SULLEROT (1) "dans une proportion écrasante et dans tous les pays, le choix des filles s'ordonne autour de deux grandes fonctions : soigner et éduquer (...) on trouve aussi bien ces tendances en Suède, qu'en Irlande, qu'en Italie, qu'en URSS ou l'environnement, les exemples proposés, et les valeurs varient beaucoup."

Etudiant la représentation et le vécu du devenir professionnel, I. KANDEL (2) cite les travaux de M. ELY et A. ZEGEL "Tous les métiers pour les femmes" : "Il est des métiers où l'on ne s'est jamais étonné de trouver des femmes : ceux où leurs qualités spécifiques de dévouement, de générosité, d'altruisme, en un mot, leurs qualités de mère, se trouvent immédiatement employées. Ce sont les métiers de l'enseignement, ou les métiers dits "sociaux". Les métiers où la femme

---

1. E. SULLEROT : Le Fait Féminin
   Fayard 1978 - Paris - Ouvrage collectif
   page 495
2. I. KANDEL : Représentation et vécu du devenir professionnel. L'insertion des jeunes filles de province dans les PTT et les hôpitaux parisiens.
   Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi
   Paris - 1981

se trouve orientée naturellement vers l'enfant que ce soit dans la maternité ou à l'école, vers les malades, vers les déshérités".

Y. CASTELLAN en étudiant les étapes de la différenciation des rôles définit un axe "affectif expressif dont la mère est le support" et "un axe instrumental dont le père est le support". (1)

A propos du travail de la femme, elle note que "la mère ne quitte pas son rôle nourricier en cherchant au dehors un salaire conçu comme un salaire d'appoint". (2)

C. CAMILIERI constate dans une enquête que "quoique partant de plus bas, les garçons espèrent réaliser un niveau de vie presque égal à celui des filles. Effectivement, nous le verrons, ils ont des ambitions professionnelles supérieures. Les étudiantes quant à elles subissent la pression de la sous-culture féminine qui leur enjoint d'être plus modestes dans leurs aspirations". (3)

L'étude de "l'orientation vers la carrière" de C. GADBOIS (4) s'appliquant aux projets de spécialisation d'infirmières met en valeur chez ces jeunes

---

1. Y. CASTELLAN : La famille, du groupe à la cellule
   Dunod - Paris 1981 - p. 29

2. op. cité p. 31

3. C. CAMILIERI : Jeunesse française et groupes sociaux
   après mai 1968 - monographies françaises
   de psychologie n° 27 - p. 35 à 62

4. C. GADBOIS : Projets familiaux et professionnels chez
   les jeunes filles en cours d'apprentissage
   L'orientation vers la carrière
   Bulletin de psychologie tome XXXV n° 353
   pages 622- 627

femmes le rôle important de l'expérience professionnelle de la mère. Selon C. GADBOIS, "le fait de l'activité professionnelle de la mère est lié en partie à des facteurs économiques qui masquent des attitudes et les motivations. Des analyses plus fines seraient nécessaires qui prendraient en compte au-delà du seul fait de l'activité, la manière dont celle-ci est vécue et dont on peut penser qu'elle est pour la jeune fille la variable essentielle dans la génèse d'une orientation vers la carrière".

Nous rechercherons ultérieurement à travers nos différentes hypothèses, comment le choix opéré par les étudiants de G.P. intègre ces observations.

4) Faisant allusion à la thèse de HUTEAU, M. REUCHLIN et F. BACHER dans leur bilan du service de recherche sur l'orientation professionnelle constatent une nette évolution des facteurs d'orientation perçus par les élèves.

"L'analyse des réponses permet de mettre en évidence un processus de décentration. Les critères se rapportant aux aspects directement perceptibles de l'activité professionnelle (finalité, description concrète, association à des objets, conditions physiques du travail) sont utilisés de moins en moins fréquemment. Par contre la fréquence d'usage des critères traduisant une vision abstraite et sociale des métiers, augmente (relation interpersonnelles, secteur d'activités, niveaux hiérarchiques, exigences requises)." (1)

---

1. M. REUCHLIN et F. BACHER : L'activité du Service de Recherches de l'INETOP et du Laboratoire de psychologie différentielle de 1975 à 1980
Orientation Sc. Prof. ISSN 0249 - 6739 FRA. 1981-10
n° 3 - p. 195 - 248 - p. 227

Le poids des appartenances présentes et des situations immédiates détermine selon Cl. LEVY-LEBOYER les motivations des individus et les représentations de leurs possibilités d'avenir : "Selon le statut social : on cherche à faire des expériences intéressantes, à se réaliser, à exercer son autorité ; là, on espère surtout acquérir la sécurité et trouver l'indépendance de son travail". (1)

Mais tandis que Cl. LEVY-LEBOYER estime que les résultats scolaires infèrent sur le niveau d'aspiration en hausse ou en baisse, P. BENEDETTO dans son enquête sur la maturité vocationnelle conclut que "pour ces étudiants, les choix professionnels apparaissent comme peu liés aux compétences, ils sont même selon eux sans grand rapport avec les résultats scolaires". (2)

## §II - Rôle de la personnalité dans le choix professionnel

Face à l'abondante littérature relative aux causes très "externes" de l'orientation scolaire, peu de travaux semblent avoir été consacrés à cet aspect du mécanisme d'orientation. Nos investigations bibliographiques effectuées de façon classique soit dans les bibliothèques, soit auprès de cliniciens et de conseillers d'orientation ont été infructueuses.

---

1. op. cité p. 42

2. P. BENEDETTO : Enquête nationale sur la maturité vocationnelle des étudiants
   Février 1975 - S.I.O.U. - Aix - Marseille II