

JACQUES PERRON,
*Section Counseling,
 Institut de Psychologie,
 Université de Montréal.*

PSYCHOLOGIE DES VALEURS: RESULTATS ET VISEES
 D'UN PROGRAMME DE RECHERCHE¹
 EN MILIEU QUEBECOIS*

RESUME: Des besoins de différents ordres ont rendu souhaitable la rédaction d'un texte qui reconstitue la chronologie d'un projet de recherche sur les valeurs que l'auteur dirige depuis maintenant quatre ans. Le présent article relate donc sommairement l'ensemble des travaux réalisés ou en voie d'achèvement et fournit un aperçu des principaux résultats obtenus.

LES ANTECEDENTS

Avec le recul du temps, il est parfois possible d'identifier les origines et les antécédents d'un processus de recherche. Dans le cas présent, il est nécessaire de retourner à certaine études faites sous la direction immédiate du Dr Roger E. Lapointe et auxquelles l'auteur a activement participé.

La première démarche entreprise fut la traduction (Perron, 1964) d'un questionnaire américain, le *Work Values Inventory* (WVI) élaboré à l'Université Columbia par le Dr Donald E. Super. La version française de cet instrument devait éventuellement servir à la poursuite de quelques recherches.

Ainsi, Dupont (1966) et Guédon (1966) utilisèrent le WVI en vue de déceler les changements de valeurs de travail chez les étudiants au cours classique: la première étude fut conduite auprès d'un groupe de garçons et la seconde auprès d'un groupe de filles.

*Cet article est basé sur un document inédit et intitulé *Compte-rendu sommaire d'un projet de recherche sur les valeurs* (octobre 1971). Il est possible d'avoir copie de ce document plus détaillé en communiquant avec l'auteur.

¹Ce programme a été en partie subventionné par le Ministère de l'Éducation de la Province de Québec grâce à des octrois accordés en 1970 et 1971.

En résumé, Dupont (1966) a mis en lumière, grâce au concours de 258 garçons répartis des éléments latins à la philosophie, le fait que certaines valeurs de travail restent stables tout au long du cours classique alors que d'autres sont en changement. Ainsi, la valorisation 1. des relations avec le patron, 2. du mode de vie, 3. des relations avec les compagnons de travail, 4. des réalisations esthétiques et 5. de l'indépendance n'obéit pas à des changements significatifs du début à la fin du cours classique. L'auteur suggère entre autre que de tels résultats peuvent être attribuables au fait que ces valeurs se structurent ou bien avant ou bien après la tranche de vie sur laquelle chevauche la formation classique. Par ailleurs, la stimulation intellectuelle, la créativité, la production et le leadership reçoivent une valorisation croissante du début à la fin du cours classique. Enfin, le salaire et l'aide à autrui sont de moins en moins valorisés depuis les éléments latins jusqu'à la philosophie.

Guédon (1966) a réalisé son étude auprès de 182 filles réparties des éléments latins à la philosophie. "Les résultats ont confirmé l'hypothèse d'une évolution (... croissante) des valeurs concernant la créativité, la stimulation intellectuelle et la production en fonction du niveau scolaire, mais non celle d'une croissance de l'altruisme. En outre, l'hypothèse suivant laquelle la sécurité, le salaire et le prestige perdraient de l'importance en fonction du niveau scolaire a été vérifiée (p. 54)." Comparant ensuite ses résultats avec ceux de Dupont (1966), l'auteur conclut: "Il nous a semblé que la similitude (... de l'évolution) des valeurs des garçons et des filles constituait un phénomène plus caractéristique que les quelques différences relevées. Nous l'avons interprété en termes de facteurs culturels, en nous référant à l'atténuation des différences entre les rôles occupationnels des hommes et des femmes dans la société actuelle (p. 55)."

Dupont (1967) et Guédon (1967) devaient par la suite reprendre des analyses plus détaillées de certains de leurs résultats. Le premier a en effet rapporté des résultats additionnels sur l'évolution de deux valeurs en particulier: l'aide à autrui et le salaire. Il a démontré, par analyse de tendance, que la diminution de l'importance accordée à ces deux valeurs se faisait nettement selon une fonction linéaire. La deuxième a explicité la question des ressemblances et des différences entre les garçons et les filles. "L'analyse des résultats a permis de mettre en évidence des différences entre les valeurs des garçons et des filles au niveau de versification et a montré que ces différences s'atténuaient au niveau de philosophie II. De plus, on a constaté que les différences relevées entre les niveaux scolaires allaient dans le même sens chez les garçons et chez les filles (p. 13)."

Perron (1968) a aussi utilisé la version française de WVI dans une étude portant sur des aspects de la maturité du choix professionnel. Les sujets auxquels il fit remplir le WVI provenaient de la 11e année classique (N=50), de la 11e année scientifique (N=44) et de la 4e année collégiale (N=38). Il démontra d'abord que, pris un à un, les items ne servaient à faire aucune distinction entre les trois groupes de sujets. Par contre, en regroupant, à partir de critères, les valeurs de travail selon trois catégories et en constituant un score pour chaque

catégorie, il remarqua que l'importance accordée aux valeurs *extrinsèques concomitantes* était semblable d'un groupe à l'autre, que les dimensions *intrinsèques* du travail se voyaient accorder une importance croissante de la 11e année classique à la 4e année collégiale tandis que l'inverse se produisait dans le cas des valeurs *extrinsèques de récompense*. Ces résultats étaient d'ailleurs conformes à ceux fournis par d'autres mesures de maturité et contribuaient à soutenir la conclusion générale à l'effet que les étudiants de 11e année classique démontraient moins de maturité dans leur choix professionnel que ceux de 11e année scientifique — même si les deux groupes étaient équivalents quant à l'âge et au niveau de scolarité — et que ces derniers étaient aussi mûrs, sur certains points, que ceux de 4e année collégiale. L'interprétation des résultats se formulait en termes d'imminence de la situation de choix, les étudiants de 11e année classique jouissant encore de quatre ans avant de prendre une décision finale alors que ceux de 11e année scientifique et de 4e année collégiale faisaient immédiatement face à un choix à poser.

Une dernière étude faite à partir du WVI fut celle de Bégin (1968). Le but de la recherche était d'établir une relation entre les valeurs de travail et le schème de carrière anticipé par des étudiantes de niveau collégial. A cette fin, Bégin a administré le WVI et le Questionnaire d'anticipation des schèmes de carrière féminins (QAS-CF), instrument construit par l'auteur, à des étudiantes de 1ère année (N=48) et de 4ème année (N=52) collégiales. "L'hypothèse principale sur la relation entre les schèmes de carrière et les valeurs de travail est infirmée. A des changements de schèmes de carrière ne correspondent pas des changements au niveau des valeurs de travail (p. 59)."

Ces premières recherches, outre le fait de confirmer ou d'infirmier certaines hypothèses, ont déclenché un processus de remise en question du WVI. D'abord, il ne s'agissait que d'une traduction, l'instrument n'ayant été soumis à aucune analyse de fidélité, ni de validité en milieu québécois. Ensuite, le format selon lequel les items étaient présentés (comparaisons paires) donnait lieu à des mesures "ipsatives" qui, à ce titre, soulevaient plusieurs problèmes, au plan de l'analyse quantitative. Enfin, le fait de s'en tenir uniquement aux valeurs de travail avait comme inconvénient de réduire à un seul champ d'activité humaine l'étude de dimensions axiologiques dont on soupçonnait déjà qu'elles pouvaient être généralisées à d'autres aspects de la vie. Bref, ces trois sources de doute étaient suffisantes pour nous amener à repenser le problème dans son ensemble et à formuler un projet de recherche reposant sur des assises plus élaborées et débouchant sur des études à plus long terme.

LA MISE EN MARCHÉ D'UN PROJET GÉNÉRAL

En 1968, trois étudiants, R. M. Dupont, C. Hamel et G. Ouellet, se joignaient à l'auteur et constituaient la base d'une équipe de recherche à laquelle, subséquentement, plusieurs autres étudiants allaient se joindre.

Notre premier objectif fut, en nous dégageant du WVI et des travaux auxquels il avait donné lieu, de revoir la notion de valeur en psychologie, et ce, tant d'un point de vue théorique qu'empirique. C'est donc dire que nous eûmes l'occasion de passer en revue et d'analyser plusieurs ouvrages relatifs à la définition des valeurs en psychologie, quantité d'instruments de mesure ainsi que de nombreux textes portant sur la mesure des valeurs. En dernière analyse, s'il fallait signaler les auteurs qui, par leurs travaux, nous ont le plus orientés dans notre démarche, nous retiendrions les noms de Tisdale (1961), Kluckhohn (1959), Morris (1956), Herzberg (1966), McLaughlin (1965), Rosenberg (1957), Barton (1962), Thurstone (1959), Rogers (1964).

La lecture et la discussion de ces travaux devaient nous amener à une définition de la *valeur* qui allait être centrale, du moins au cours des premières phases de la recherche que nous entreprenions.

Valeur: conception explicite du degré d'importance qu'une personne accorde à des modalités d'être ou d'agir en vue d'atteindre un but dans un secteur défini d'activité.

Cette définition a d'ailleurs été commentée en détail par Perron et Ouellet (1969) dans un article qui justifie les termes employés et précise leur portée et leurs limites au plan opérationnel.

A la lumière de cette définition, nous avons examiné de nombreux instruments de mesure de toutes sortes, notre objectif étant de retenir certains item, d'en rejeter d'autres, ou, tout simplement de trouver une inspiration pour en formuler de nouveaux. Cette démarche nous conduisit à l'élaboration de trois instruments de mesure: le *Questionnaire de Valeurs de Travail* (QVT), le *Questionnaire de Valeurs de Loisirs* (QVL) et le *Questionnaire de Valeurs d'Éducation* (QVE). Une procédure uniforme fut suivie dans la construction de chaque instrument. Semblable à celles qui président à l'élaboration de questionnaires d'attitudes, cette procédure comprend les étapes suivantes: rédaction des item, des directives et de l'échelle de cotation (en cinq points de types likert); expérience pilote en vue de vérifier certains aspects de cette première version; rédaction d'une version définitive; expérimentation auprès d'environ 1000 sujets; analyse d'item par voie d'analyse factorielle; constitution d'une version épurée; reprise de l'analyse factorielle à partir des item de cette dernière version; détermination des facteurs pour chaque questionnaire; mise au point de la fidélité des instruments selon la méthode test-retest. Le lecteur qui serait intéressé aux données d'analyse correspondant à chacune de ces étapes trouverait profit à consulter le document de base inédit mentionné antérieurement.

LA MISE AU POINT DE PROJETS SPECIFIQUES

Plusieurs projets de recherche ont été mis au point à partir de chacun de ces instruments. Afin de constituer un tout cohérent, nous les présenterons en les regroupant selon les instruments plutôt qu'en les énumérant de façon chronologique. Ainsi, cinq regroupements retien-

dront notre attention: 1. travaux d'ordre général, 2. travaux avec le QVT, 3. travaux avec le QVL, 4. travaux avec le QVE et 5. travaux avec le QVT et le QVL.

Travaux d'ordre général

Chénier (1969) a fait un recensement critique des travaux portant sur le changement des valeurs de travail. Son texte fait surtout ressortir le jeu des déterminants des valeurs de travail, entre autres, l'intelligence, la créativité, la personnalité et le sexe. L'auteur fait aussi un essai de synthèse des caractéristiques du changement des valeurs de travail, des théories du développement des valeurs ainsi que des recherches portant sur le changement des valeurs de travail et faites aux niveaux secondaire et collégial ou collégial et universitaire. Enfin, une méthodologie de recherche sur les changements de valeurs de travail est extraite des travaux critiqués. L'identification de cette méthodologie a eu des répercussions importantes sur la mise au point de quelques projets qui avaient précisément pour but d'évaluer le changement des valeurs de travail.

Farine (1969) a aussi présenté un travail qui est, de fait, une analyse critique de recherches relatives aux valeurs telles qu'elles se présentent au cours de l'adolescence. L'auteur propose une synthèse intéressante d'une lignée de travaux qu'elle a identifiés comme partant des recherches de Spindler (1955) et de son modèle "traditionnel — émergent," se poursuivant avec celles de Coleman (1961) sur la société adolescente et s'achevant avec celles de Friesen (1966a, 1966b) qui reproduisent les données de Coleman dans le contexte canadien. Ce travail de Farine a principalement eu pour effet de dégager le rôle des valeurs en milieu d'éducation, ce qui devait ultérieurement s'avérer précieux dans la poursuite d'autres recherches.

Gagnon (1969) a présenté un mémoire portant sur la notion psychologique du loisir ainsi que sur une classification possible des activités de loisir. Partant du fait que Dumazedier (1962), dans un contexte sociologique, se sert de la notion de valeur en vue de classer les activités de loisir, l'auteur compare cette approche sociologique à des approches davantage psychologiques et conclut à la nécessité de faire une étude qui consisterait à classer les activités de loisir en utilisant et en comparant les deux approches.

Phaneuf (1970) a présenté une revue critique de littérature dont le but était d'examiner les liens possibles entre le dogmatisme et les valeurs de travail en vue de mieux comprendre et expliquer certaines étapes du processus de choix professionnel. L'auteur situe son travail dans l'optique de la théorie de Super (1957); il s'en tient plus particulièrement aux stades du maintien et de la stabilisation qu'il tente de compléter par les travaux de Rokeach (1960) sur le dogmatisme et par des données connues sur les valeurs de travail. Il conclut à des hypothèses spécifiques applicables à un groupe de prêtres auprès duquel il propose de faire une étude de nature expérimentale.

Suite au travail de Phaneuf (1970), Lavallée (1971) a repris la relation dogmatisme-valeurs, mais en l'appliquant cette fois à une con-

duite déterminée, la contestation étudiante. Les écrits revus et critiqués proviennent à la fois du milieu québécois et des Etats-Unis. Après avoir démontré, à l'aide de textes, la plausibilité des relations valeurs-contestation, et dogmatisme-contestation, l'auteur analyse en détail 12 recherches américaines et canadiennes et en arrive à une série de propositions qui constitueront le cadre de référence d'une éventuelle recherche empirique en milieu québécois.

Travaux avec le QVT

Dupont (1971) produisait récemment un document portant sur les valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie. Le QVT est l'instrument qui fut employé dans cette étude menée auprès de groupes de 41 étudiants prélevés dans chacune des trois disciplines ci-haut mentionnées. L'auteur conclut à des différences marquées entre les trois groupes; ces différences apparaissent aux deux premiers facteurs du QVT, c'est-à-dire, *pouvoir-prestige* et *réalisation de soi*. Les étudiants en droit et en génie accordent une même valorisation au *pouvoir-prestige*, mais, par ailleurs, cette valorisation est beaucoup plus grande que celle des étudiants en psychologie pour le même facteur. Par contre, les étudiants en droit et en psychologie valorisent autant la *réalisation de soi* tout en accordant à ce facteur une importance significativement plus grande que ne le font les étudiants en génie. Il n'y a enfin pas de différence entre les groupes aux facteurs *climat de travail*, *risque* et *individualisme*. Ces résultats permettent de conclure à la validité concomitante du QVT et indiquent que la validité hypothético-déductive de l'instrument est en voie d'établissement puisque des résultats semblables ont déjà été obtenus ailleurs à l'aide d'instruments analogues.

Rivard (1971) s'est servi de QVT à l'occasion d'une recherche longitudinale portant sur l'évolution des valeurs de travail d'un groupe de 30 étudiants de CEGEP (secteur professionnel) testés trois fois, soit en 1968, 1969 et 1970. Des analyses de variances effectuées à partir des scores à chaque facteur du QVT n'ont indiqué aucun changement au cours des trois années de formation. L'interprétation la plus plausible se formulerait comme suit: lorsque des étudiants persistent dans un programme de formation qui correspond à un choix professionnel spécifique, cette persistance s'accompagne d'une stabilité au plan des valeurs de travail. Il devient dès lors très important de vérifier si la même conclusion s'applique à ceux qui ont abandonné le programme de formation: on tente actuellement de faire la lumière sur cette question.

Dionne est, en effet, à compléter une étude dont l'expérimentation a été faite auprès des mêmes sujets. Il considère toutefois un plus grand nombre de sujets que Rivard, puisqu'il s'en tient aux étudiants ayant rempli le QVT en 1968 et 1969. Il aura donc l'occasion d'établir s'il y a lieu la différence entre ceux qui ont abandonné le programme et ceux qui ont poursuivi leurs études.

Landry (1970) a réalisé une recherche sur la relation entre les valeurs de travail et le succès scolaire au niveau collégial. L'étude a été faite auprès d'étudiants de CEGEP (secteur professionnel): 52

sujets provenant de la première année et 78 de la deuxième ont répondu au QVT. A l'intérieur de chaque classe, les sujets sont divisés en trois groupes (faibles, moyens, forts) selon deux critères (sciences, mathématiques, technique *vs* philosophie et lettres) de succès scolaire. L'auteur procède ensuite à la comparaison des moyennes que chacun de ces sous-groupes obtient aux divers item et facteur du QVT. Des différences entre faibles, moyens et forts sont enregistrées dans les deux classes aux deux critères de succès; elles se retrouvent à chacun des cinq facteurs du QVT, sauf à celui de la *réalisation personnelle*. Il est intéressant de noter que seulement deux différences sur sept sont entre les faibles et les forts, ce qui fait ressortir la nécessité dans de telles recherches de constituer un groupe d'étudiants dont le succès est moyen. L'interprétation des résultats est surtout faite en termes d'image de soi en rapport avec le rendement.

Hamel achève un travail dans lequel il traite de façon détaillée des qualités métrologiques du QVT. La première partie de cette étude est une revue exhaustive de l'ensemble de la littérature portant sur les valeurs de travail, leurs relations avec d'autres types de valeur, les diverses façons de les mesurer, les instruments déjà construits, etc. Dans une deuxième partie, l'auteur présente le QVT, puis démontre comment il peut servir à distinguer un groupe d'étudiants en technologie d'un groupe d'étudiants en formation des maîtres.

Binette a déposé un projet dont le but consiste à comparer les scores au QVT de garçons et de filles inscrits en psychologie d'une part et au CEGEP (secteur professionnel) d'autre part. L'analyse de la littérature et l'expérimentation sont complétés. Une telle recherche permettra de déterminer l'influence du sexe sur les valeurs de travail tout en contrôlant la nature du choix professionnel.

En 1971, Perron a produit une version anglaise des item du QVT afin que l'instrument puisse être intégré au *Questionnaire de Renseignements Généraux* (QRG) que la Corporation des Psychologues de la Province de Québec a administré à 562 de ses membres, c'est-à-dire 70.5% de sa population active. Gendreau procède actuellement à l'analyse des données de ce questionnaire. De nombreuses études seront rendues possibles étant donné la vaste étendue de questions que comporte le QRG.

Récemment, à l'Université de Montréal, 210 étudiants (garçons et filles) de première et de deuxième années de Médecine répondaient au QVT. Des résultats préliminaires indiquent qu'en termes de valeurs de travail ce groupe de sujets se distingue en certains points des groupes d'étudiants en droit, en génie et en psychologie qui ont déjà rempli le QVT. Des analyses quantitatives définitives seront faites incessamment en vue de finaliser ce projet de recherche.

Par ailleurs, on a profité de cette expérimentation pour étudier l'incidence de la consistance des préférences professionnelles sur la structuration des valeurs de travail. On a alors découvert que les variations extrêmes de profil au QVT étaient reliées à l'inconsistance des préférences au plan professionnel. Un article est actuellement en préparation et devrait bientôt être publié en rapport avec cette étude menée par Perron, Blouin et Poupart (1971).

Cette liste de travaux déjà complétés ou en voie de l'être représente l'ensemble des recherches faites à l'aide du QVT. Des trois instruments en construction, il est évident que c'est le QVT qui a fait l'objet du plus grand nombre de recherches; il y a lieu de penser que l'instrument pourra prochainement être mis sur le marché. Il faudrait néanmoins, avant de ce faire, l'utiliser dans le cadre de la consultation psychologique, individuelle ou collective, et voir quelle est alors sa portée et son utilité.

Travaux avec le QVL

Deux recherches ont été entreprises dans lesquelles le QVL a servi d'instrument de base. Hébert (1969) a travaillé à un projet visant à détecter les changements de valeurs de loisir chez des étudiants de CEGEP.

Gagnon achève une étude qui, de fait, est la suite du travail qu'il avait antérieurement complété (Gagnon, 1969). Il a d'abord élaboré un inventaire qui permet de mesurer l'intérêt pour plus de 100 activités de loisir; les items sont en bonne partie formulés à partir du répertoire d'activités de loisir proposé par Dumazedier (1962) que Gagnon a complété par de nouvelles activités qu'on a vu apparaître au cours de la dernière décennie. Cet inventaire, de même que le QVL furent administrés à un groupe de 98 étudiants du niveau collégial (CEGEP général). L'auteur dérive de son inventaire des scores d'intérêts qui correspondent aux catégories de la classification de Dumazedier (1962); ces scores sont ensuite mis en corrélation avec les cinq scores factoriels du QVL en vue de vérifier le recouvrement possible entre intérêts et valeurs. Enfin, scores d'intérêts et scores de valeurs sont l'objet d'une analyse factorielle qui vise, elle aussi à déceler la base du recouvrement possible. Une première étape d'analyses quantitatives est déjà franchie: il semble que l'hypothèse d'un recouvrement entre intérêts et valeurs de loisir soit fondée; cette étude devrait être complétée au début de 1972.

Travaux avec le QVE

Deux études faites à l'aide du QVE sont actuellement en cours.

Duguay a récemment administré le QVE et le *Survey of Study Habits and Attitudes* (SSHA) à des étudiants de CEGEP (secteur général) afin de mettre en lumière les relations entre les valeurs, la satisfaction et les habitudes de travail au niveau collégial. L'hypothèse principale de cette recherche est à l'effet que la satisfaction de certaines valeurs d'éducation coïncide avec l'acquisition d'habitudes efficaces dans l'exécution du travail qu'a à faire l'étudiant. Une première série d'analyses quantitatives tendent à confirmer cette hypothèse; la recherche sera complétée en cours d'année qui vient.

Par ailleurs, Poupard travaille à compléter une recherche dont le but est de découvrir les rapports possibles entre les valeurs et les expériences vécues qui s'y rapportent. L'auteur compare deux groupes de 15 étudiantes en formation des maîtres: l'un sert de témoin et est tiré d'une école normale traditionnelle; l'autre est expérimental au

sens où il provient d'une école normale pilote dont le programme est spécialement axé sur le développement personnel des étudiants. On administre le QVE aux 30 sujets; à l'aide des mêmes énoncés, on prélève ensuite une mesure de satisfaction des valeurs; enfin, par une technique d'entrevue, on s'enquiert auprès de chaque sujet des expériences qu'il a vécues en rapport avec chacun des énoncés axiologiques du QVE.

L'hypothèse, dans cette recherche, est à l'effet que les deux groupes accordent autant d'importance à certaines dimensions de l'éducation qui leur est donnée; toutefois, il est prévu qu'à cause de la situation expérimentale, le groupe expérimental devrait être plus satisfait que le groupe témoin et devrait aussi exprimer des expériences vécues différentes en quantité et en qualité de celles du groupe témoin.

Par voie d'analyse de contenu des entrevues, l'auteur est en train de dégager des résultats très probants en rapport avec les hypothèses formulées. Il s'avère même que des liens seraient assez évidents entre certaines méthodes pédagogiques et la satisfaction de valeurs particulières dans le contexte de l'éducation.

Cette recherche sera complétée au cours des mois à venir et il semble que d'importantes et de nombreuses applications pourront en être dérivées.

Travaux avec le QVT et le QVL

Ouellet achève une thèse de doctorat portant sur les rapports entre la valorisation de dimensions communes au travail et aux loisirs.

Plusieurs tentatives, de nature surtout sociologique, ont été faites en vue d'expliquer les liens entre le travail et les loisirs. Les deux conclusions les plus fréquemment présentées sont à l'effet que ces deux secteurs d'activité humaine s'opposent ou, tout au moins, se complètent mutuellement. De façon différente, Ouellet propose qu'en termes de valeurs, travail et loisirs se recouvrent en très grande partie, stipulant ainsi que les deux auraient, au plan psychologique, des significations semblables.

En vue de démontrer son hypothèse l'auteur administre le QVT et le QVL à 958 sujets, retient des deux questionnaires les item semblables et procède à de multiples analyses quantitatives visant ainsi de diverses manières à mettre en relief les liens entre valeurs de travail et valeurs de loisirs.

Bien que l'interprétation des résultats ne soit pas encore terminée, il n'en reste pas moins que l'hypothèse de départ est confirmée et que, de ce fait, d'autres études dans la même veine sont dorénavant et déjà possibles et prometteuses.

CONCLUSIONS PROVISOIRES

De cette série de travaux réalisés ou en voie d'être achevés, il est possible de tirer quelques conclusions dont le caractère est provisoire mais qui, néanmoins, représentent un cheminement de pensée dont le pro-

cessus se précise graduellement d'une part, et dont les objectifs prennent de plus en plus forme, d'autre part.

On peut d'abord affirmer que si l'on se donne la peine de bien les définir, les valeurs sont des réalités psychologiques qui se prêtent à la mesure. Il s'agit là d'une conclusion en apparence sans doute banale; toutefois, nombreux sont ceux qui ont prétendu ou prétendent encore le contraire ou tout au moins ont encore tendance à mettre en doute une telle affirmation.

En second lieu, il est évident que les valeurs ainsi mesurées sont en rapport avec des comportements tels que le choix d'une profession, des activités de loisirs, le rendement scolaire, la contestation étudiante, et les méthodes de travail scolaire.

En troisième lieu, les valeurs telles que mesurées par les instruments que nous avons élaborés sont en relation avec d'autres variables psychologiques telles que les intérêts, le dogmatisme et la satisfaction.

Enfin, il existe un lien non équivoque entre valeurs, satisfaction et expérience vécue. Ce lien est de plus révélateur puisqu'il semble conduire à un système d'explication du processus de valorisation. En effet, il est intéressant de penser qu'au niveau d'un système conceptuel, des personnes valorisent également des dimensions semblables alors qu'au niveau du vécu les unes accusent des carences et des frustrations tandis que les autres font montre d'abondance et de réalisations.

Ces conclusions provisoires tracent la ligne d'autres recherches — certaines sont à l'état de projet, d'autres sont encore au stade de l'intuition — qui devraient maintenant déboucher non plus principalement sur des modèles de mesure mais bien sur des modèles explicatifs.

Comment les valeurs conceptualisées rejoignent-elles les valeurs normatives? Selon quelles modalités différentes des valeurs semblables sont-elles actualisées par des personnes diverses? Comment les choix que les personnes font ou s'abstiennent de faire sont-ils attribuables aux systèmes de valeurs? Comment connaître et prédire les changements dans les systèmes de valeurs ou encore les conflits de valeurs intra ou interpersonnels? Voilà autant de questions qui sans doute ont déjà en quelque sorte été abordées en psychologie mais auxquelles il reste encore à trouver bien des réponses.

ABSTRACT: A variety of demands have made desirable the writing of a document referring to the chronology of a research project that the author has been directing for the last four years. This article gives a broad view of the research studies already or almost completed and contains a description of the principal results obtained.

REFERENCES

- Barton, A. Measuring the values of individuals. *Religious Education* (supplement), 1962, pp. 562-597.
- Bégin, H. Anticipation des schèmes de carrière et valeurs relatives au monde du travail chez des étudiantes du cours collégial. Thèse de maîtrise inédite, Université de Montréal, 1968.
- Chenier, A. Première partie d'une recherche sur le changement des valeurs de travail. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1969.

- Coleman, J. S. *The adolescent society*. New York: Free Press, 1961.
- Dumazedier, J. *Vers une civilisation du loisir?* Paris: Editions du Seuil, 1962.
- Dupont, R. M. Changement des valeurs relatives au monde du travail durant l'adolescence. Thèse de licence inédite, Université de Montréal, 1966.
- Dupont, R. M. Changement de deux valeurs relatives au monde du travail durant l'adolescence. In R. Charette et J. Perron (Eds.): *Problèmes d'orientation: Théorie et pratique*. Montréal: Corporation des Psychologues de la Province de Québec, 1967, pp. 2-12.
- Dupont, R. M. Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1971.
- Farine, T. Les valeurs et leurs répercussions sur les adolescents. Mémoire de maîtrise inédit. Université de Montréal, 1969.
- Friesen, D. Value climates in Canadian high schools. *The Canadian Administrator*, 1966, 6, 1-5. (a)
- Friesen, D. The adolescent society in the western Canadian high school. *Manitoba Journal of Educational Research*, 1966, 2, 5-14. (b)
- Gagnon, M. Notion psychologique du loisir et élaboration d'un système de classification des activités de loisir. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1969.
- Guédon, M. C. Les valeurs relatives au monde du travail chez des étudiants du cours classique. Thèse de licence inédite, Université de Montréal, 1966.
- Guédon, M. C. Les valeurs relatives au monde du travail chez les étudiants du cours classique. In R. Charette et J. Perron (Eds.): *Problèmes d'orientation: Théorie et pratique*. Montréal: Corporation des Psychologues de la Province de Québec, 1967, pp. 12-23.
- Hébert, G. Evolution des valeurs de loisir d'un groupe d'étudiants de niveau collégial. Projet de thèse de doctorat inédit, Université de Montréal, 1969.
- Herzberg, F. *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishers, 1966.
- Kluckhohn, C. Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons, & E. A. Shils (Eds.): *Toward a general theory of action*. Boston: Harvard University Press, 1959, pp. 388-433.
- Landry, A. La relation entre les valeurs de travail et le succès scolaire. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1970.
- Lavallée, A. Valeurs d'éducation et dogmatisme chez les contestataires du niveau collégial. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1971.
- McLaughlin, B. Values in behavioral science. *Journal of Religion and Health*, 1965, 4(3), 258-276.
- Morris, C. *Varieties of human values*. Chicago: Chicago University Press, 1956.
- Perron, J. *Traduction française du Work Values Inventory*. Document inédit, Institut de Psychologie, Université de Montréal, 1964.
- Perron, J. Quelques aspects de la maturité du choix professionnel en fonction d'un facteur d'imminence dans la décision. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1968.
- Perron, J., & Ouellet, G. Recherche sur la personne efficace: quelques relations entre les valeurs de travail et de loisir. *Conseiller Canadien*, 1969, 3(4), 41-48.
- Perron, J., Blouin, A., & Poupart, P. Incidence de la consistance des préférences professionnelles sur la structuration des valeurs de travail d'un groupe d'étudiants en médecine (in press), 1971.

- Phaneuf, R. Dogmatisme et valeurs de travail dans le processus du choix professionnel. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1970.
- Rivard, C. Etude longitudinale des valeurs de travail chez les étudiants de CEGEP. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1971.
- Rogers, C. R. Toward a modern approach to values: The valuing process in the mature person. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1964, 68, 160-167.
- Rokeach, M. *The open and closed mind*. New York: Basic Books, 1960.
- Rosenberg, M. *Occupations and values*. Glencoe, Illinois: The Free Press, 1957.
- Spindler, G. D. Education in a transforming American culture. *Harvard Educational Review*, 1955, 25, 145-156.
- Super, D. E. *The psychology of careers*. New York: Harper, 1957.
- Thurstone, L. L. *The measurement of values*. Chicago: University of Chicago Press, 1959.
- Tisdale, J. R. Psychological value: Theory and research: 1930-1960. Unpublished doctoral dissertation, Boston University, 1961.
- Liste des auteurs dont les travaux sont en préparation à l'Université de Montréal:**
- A. Binette, M. Dionne, J. Duguay, P. Gendreau, C. Hamel, G. Ouellet, et D. Poupard.