

## ÉVALUATION D'UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL POUR LES ADOLESCENTS (VIRE-VIE)

DANIELLE RIVERIN-SIMARD

*Département de counseling et orientation, Université Laval*

### Résumé

Dans le cadre d'une vaste étude portant sur l'évaluation d'un programme de développement vocationnel des adolescentes (*Vire-Vie*), on a voulu vérifier, entre autres aspects, l'effet de ce programme en termes d'éducabilité des valeurs de travail. Le Questionnaire de Valeurs de Travail de Perron et Dupont fut utilisé. Des analyses de covariance indiquent que huit semaines ( $p < .01$ ) après et un an ( $p < .05$ ) après, les sujets du groupe expérimental, en les comparant aux sujets du groupe contrôle, ont augmenté d'une façon positive significative la valorisation d'une des cinq échelles, soit la variable climat. Les auteurs concluent que le programme *Vire-Vie* semble, entre autres résultats positifs, avoir un effet d'éducabilité des valeurs de travail en ce qui a trait à l'échelle "climat".

### Abstract

In the framework of a broad study directed at the evaluation of a vocational development program for adolescents (*Wheel of Fortune*) it was hoped to confirm, among other things, the effect of this program in terms of education in the work values. The Perron and Dupont Work Values questionnaire was used. Analysis of covariance indicated that after eight weeks ( $p < .01$ ) and after one year ( $p < .05$ ) the subjects of the experimental groups, when compared to the control groups, showed a positive and significant increase with respect to the values on one of the five scales, the climate variable. The authors conclude that the *Wheel of Fortune* program seems to, among other positive results, have an educational effect on the work values as far as the "Climate" scale is concerned.

Le programme, étiqueté sous le nom *Vire-Vie*, est la traduction du jeu "Wheel of Fortune" développé par Scott J. et Rabin M., conseillers d'orientation travaillant au YMCA de Los Angeles. Il est utilisé depuis quelques années aux Etats-Unis et au Canada, plus précisément en Alberta et dans quelques écoles anglophones de Montréal (Québec). Cet instrument a été adapté aux besoins d'une population québécoise. Il consistait en un programme d'animation auprès des étudiantes de secondaire III, IV et V, ayant pour but de les mettre en contact avec des situations que vivent les femmes d'aujourd'hui et de leur faire découvrir la portée de leur choix d'orientation actuelle. Ce programme est composé de cinq sessions et peut être réalisé de façon intensive (une seule journée) ou en un laps de temps variant de cinq à huit semaines.

Ce programme a été expérimenté en 1977-78 auprès des étudiantes de secondaire de la région de Québec. Il a été évalué une première fois au printemps 1978 (Riverin-Simard et coll., 1979); une évaluation des effets à long terme a été effectuée au printemps 1979 (Riverin-Simard & Couture, 1979). Dans le cadre de cette évaluation, on a vérifié, entre autres aspects, l'effet de ce programme en terme d'éducabilité des valeurs de travail.

### *Méthodologie*

Le schéma expérimental utilisé dans la présente étude a été celui du pré-test/post-test avec groupe-témoin. Une partie de l'échantillon a été soumise à l'expérimentation tandis que l'autre partie constituait le groupe témoin. Ainsi, on a vérifié si l'expérimentation avait provoqué l'effet désiré en comparant les performances des groupes expérimentaux et témoin en pré-test et en post-test, subis en automne 1977 et au printemps 1978. Dans l'étude des effets à long terme, on a comparé les performances des groupes expérimentaux et de contrôle en regard des résultats du post-test de 1978 (pré-test de l'étude des effets à long terme) et des résultats du second post-test subi un an après soit au printemps 1979 (post-test de la deuxième évaluation).

L'instrument utilisé pour vérifier l'effet du programme en termes d'éducabilité des valeurs de travail est le Questionnaire de Valeurs de Travail de Perron J. and Dupont R. de l'Université de Montréal (Laboratoire de valeurs). Cet instrument psychométrique a fait l'objet de plusieurs études de validité et de fidélité pour la population québécoise.

L'échantillon a été choisi parmi une population d'étudiantes des secondaires III à V, secteur

général de cinq commissions scolaires régionales du Québec métropolitain. Ce choix a été effectué en bonne partie au hasard et compte tenu de certaines considérations pratiques (horaire, locaux de cours, professeurs, etc.). Le nombre de sujets pour la première évaluation est de 375 filles du groupe expérimental et 38 filles dans le groupe témoin. Lors de l'évaluation des effets à long terme, on a pu rejoindre 263 sujets du premier groupe expérimental et 31 sujets du premier groupe contrôle.

#### *Présentation et analyse des résultats*

Étant donné la disparité entre le nombre de sujets des groupes expérimental et de contrôle, le premier traitement statistique avait pour but de comparer les deux groupes pour chacune des variables en pré et en post-test. Il faut souligner que le terme "variables" signifie ici les cinq échelles de valeurs du Q.V.T., c.-à-d. statut, réalisation, climat, risque et liberté. Cette comparaison s'est effectuée à l'aide du test "t", d'après le programme SPSS (Nie, 1975). On a constaté à l'aide des résultats qu'on était en présence de deux groupes équivalents. Il n'y avait donc aucune discrimination entre le groupe expérimental et témoin.

Les autres traitements statistiques ont porté, entre autres, sur des analyses de covariance d'après le programme SPSS (Nie, 1975).

Avec les pré-tests comme base de comparaison, on a utilisé le test F comme test de signification pour vérifier sur quelle valeur il y a eu une différence significative entre les groupes expérimentaux et témoin. Le Tableau indique ces résultats en regard de la première évaluation.

Tableau 1  
Valeur de F (analyse de covariance) pour chaque variable du Q.V.T. (1<sup>re</sup> évaluation: 1978)

Variable	Test F
Statut	0.828
Réalisation	0.038
Climat	6.873*
Risque	.006
Liberté	1.373

\* $p < .01$ .

Tableau 2  
Moyennes ajustées des groupes expérimentaux et du groupe témoin au post-test sur la variable CLIMAT. (1<sup>re</sup> évaluation: 1978)

	Moyennes ajustées
Groupe expérimental	50.38
Groupe témoin	48.24

D'après ce tableau, on peut constater que la variable Climat est significative à  $p < .01$ ; donc, on peut comparer les moyennes des deux groupes au post-test puisque ces moyennes sont ajustées aux différences du pré-test. Si on observe les moyennes ajustées (Tableau 2) on remarque que le groupe expérimental a obtenu une moyenne plus élevée au post-test. On est donc en mesure de croire que le groupe expérimental a subi un changement significatif sur la variable climat. Ainsi, le projet Vire-vie a influencé de façon positive le groupe expérimental sur cette même variable. En ce qui concerne les autres variables (Statut, Réalisation, Risque et Liberté), on n'est pas en mesure de croire qu'il y a eu une différence significative au post-test entre le groupe expérimental et le groupe témoin.

Quant à l'évaluation des effets à long terme (2<sup>e</sup> évaluation: 1979), l'analyse de la covariance indique un test F significatif à un seuil de .05 pour la variable climat (Tableau 3). Ainsi, on peut penser que la variable climat tend à laisser observer une différence significative entre le groupe expérimental et le groupe de contrôle un an après l'expérimentation de Vire-Vie. D'après les moyennes ajustées (Tableau 4) aux différences observées en pré-test, la moyenne du groupe expérimental est significativement plus élevée que celle du groupe de contrôle. En ce qui concerne les autres échelles, l'évaluation à long terme, ne laisse pas observer de différence significative entre les groupes expérimentaux et de contrôle.

Quant à l'extrapolation de l'analyse de ces résultats à l'échelle provinciale, on rappelle les propos du rapport de l'an dernier. D'une part, plusieurs auteurs constatent que les valeurs de travail sont caractéristiques des milieux géographiques (Baron, 1964; Friedman & Naville, 1964; Charrier, 1970; Douglas, 1970; Thorns, 1972). Rokeach (1973) va même jusqu'à démontrer que des gens qui se distinguent quant à leur appartenance géographique se différencient également quant à leurs valeurs. Mais, les quelques rares études québécoises tendent à démontrer le contraire, c'est-à-dire qu'il y aurait uniformisation des valeurs de travail chez les étudiants de diverses régions de la province (Bourcier-Gendron, 1975; Dupont, 1977). On pourrait donc croire, toute chose étant égale par ailleurs, que si les étudiants québécois ont sensiblement les mêmes valeurs au point de départ, le projet Vire-Vie laisserait alors peut-être observer sensiblement les mêmes effets au niveau du Québec.

#### *Interprétation des résultats*

##### *Importance des résultats*

Dû à la modification positive et significative de la variable "climat", il semble que les résultats

Tableau 3

Résultats de l'analyse de la covariance pour les variables du test: Questionnaire de Valeurs de Travail.  
(2<sup>e</sup> évaluation: 1979)

Sources	df	SS	MS	F
<i>Covariables:</i>				
Statut		6730.7	6730.7	
Réalisation		4572.6	4572.6	
Climat	1	2605.4	2605.4	
Risque		6866.4	6866.4	
Liberté		5353.5	5353.5	
<i>Effets</i>				
Statut		6.31	6.31	.15
Réalisation		0.2	0.2	.00
Climat	1	114.7	114.7	4.17*
Risque		3.0	3.0	.07
Liberté		82.3	82.3	1.72
<i>Erreur</i>				
Statut		11 898.4	41.5	
Réalisation		9 132.2	31.8	
Climat	287	7 868.3	27.5	
Risque		13 218.4	46.1	
Liberté		13 719.2	47.8	
<i>Total</i>				
Statut		18 635.4	64.5	
Réalisation		13 704.8	47.4	
Climat	289	10 588.3	36.8	
Risque		20 087.8	69.5	
Liberté		19 154.9	66.3	

\* $p < .05$ .

Tableau 4

Moyennes ajustées des groupes expérimentaux et du groupe témoin au post-test sur la variable CLIMAT.  
(2<sup>e</sup> évaluation: 1979)

	Moyennes ajustées
Groupe expérimental	50.50
Groupe témoin	48.49

sont en partie révélateurs d'une certaine efficacité du projet Vire-vie en terme d'éducabilité des valeurs de travail.

Pour mieux saisir l'importance de ces résultats, deux considérations peuvent être retenues. Tout d'abord, il faut se rappeler que des modifications concernant les valeurs sont habituellement des modifications à long terme, car les valeurs sont, par définition, stables (Perron, 1971; 1972). Et, pour observer des modifications de valeurs à court terme, il faut des événements qui provoquent une certaine dissonance, un certain inconfort, un certain déséquilibre (Rokeach, 1973). Or, étant donné que les résultats laissent observer des modifications sur une des variables, il semble donc qu'il faille croire que ce programme ait en soi les

caractéristiques de mises en situation qui provoquent une dissonance, un déséquilibre. Et, partant de là, il semble donc qu'il faille croire que Vire-Vie semble s'avérer un programme utile et efficace en terme d'éducabilité de la valeur de travail "climat". Et, lorsqu'on dégage, en littérature, que les valeurs de travail sont un facteur fondamental dans le choix professionnel à la fin de l'adolescence (Ginzberg, 1951; 1966; Rosenberg, 1957; Super, 1962; Underhill, 1966; Dupont, 1971; Quintal, 1973), on pourrait encore mieux comprendre l'utilité et l'efficacité de Vire-Vie en terme d'élément activant le développement professionnel des adolescentes.

Une deuxième considération qui laisse dégager l'importance des résultats concerne les implications à long terme d'une modification de valeur. En littérature, on admet généralement que le concept de valeur s'avère de plus en plus pertinent pour expliquer, dans le développement de la personne, les choix critiques qui servent de points d'appui à la fois au changement et à la continuité tout au long du cycle de la vie (Morris, 1956; Kluckhohn, 1959; Maslow, 1959; Allport et autres, 1960; Rokeach, 1973). Il semble donc qu'il faille croire que le projet Vire-Vie en ayant pour

effet: la modification de la valorisation d'un des aspects du travail, a une influence non seulement à court terme mais également à long terme, étant donné précisément que les valeurs sont des points d'appui à la fois au changement et à la continuité tout au long du cycle de la vie. De plus, étant donné que les valeurs sont une composante importante de la personnalité d'un être humain (Allport, 1961; Dupont, 1971; Perron, 1971; Hamel, 1973) et sont même une caractéristique fondamentale de cette personnalité (Dupont, 1977), il semblerait qu'un événement provoquant une modification, même légère, des valeurs revête par le fait même une importance majeure dans la vie même des individus qui vivent l'événement.

### *Interprétation détaillée*

Pour mieux interpréter le résultat voulant que les participantes au projet Vire-Vie semblent valoriser davantage le travail à l'égard de l'échelle climat et ce, non seulement à court terme, mais également encore un an après, on rappelle ici la description de cette échelle.

Selon Dupont (1977), les dimensions rattachées à ce facteur sont l'harmonie, la bonne entente, la collaboration et la vie de groupe; le respect, l'acceptation, la considération et la compréhension; la définition, l'organisation et la structure des tâches et des objectifs; le milieu, l'ambiance, la variété et la souplesse; et la compétence des gens de l'entourage.

Maintenant, à quoi attribuer ces résultats? Comment les interpréter? On se limitera à six interprétations majeures qui, simultanément, tenteront de: 1) souligner l'aspect très intéressant des résultats positifs à l'égard de la variable climat et 2) d'expliquer l'absence de différences significatives observées à l'égard des autres variables.

Une première interprétation possible touche les *réactions émotives provoquées par les problèmes soulevés dans Vire-vie*. Dans l'ensemble, les problèmes rencontrés au hasard du jeu semblent parfois assez "embêtants", "déboussolants". Ils semblent, comme première démarche spontanée, se diriger vers des amis, collègues ou intimes pour se faire aider directement ou se faire donner des suggestions pour être en mesure de s'en sortir.

Partant de ce fait, peut-on croire que les adolescentes ayant été sensibilisées à de nombreux problèmes possibles, voient dans le travail une "planche de salut", par le "climat" qu'il peut apporter par la collaboration et la vie de groupe qu'on peut y retrouver, par l'harmonie et la bonne entente sur lesquelles on peut compter, etc. Enfin, autant d'éléments favorisant ou facilitant la solution des problèmes qu'elles prévoient rencontrer après avoir vécu Vire-Vie. En d'autres

termes, il est possible que ce processus de valorisation de l'échelle "climat" se passe comme suit: (1) Les adolescentes seraient sensibilisées aux nouveaux problèmes, jusqu'ici souvent insoupçonnés que peut rencontrer la femme d'aujourd'hui et de demain; (2) Une fois sensibilisées à ces problèmes, elles sembleraient spontanément prévoir la nécessité d'appui, d'aide, de "secours" même pour régler ces problèmes; (3) Elles seraient sensibilisées au fait qu'elles seront probablement dans l'obligation de travailler; (4) Elles anticiperaient qu'un des milieux significatifs susceptibles de les aider lorsque les problèmes surviendront, s'avérerait le milieu du travail lui-même; (5) Elles espéreraient ainsi retrouver dans ce milieu de travail beaucoup d'harmonie, de bonne entente, de collaboration, d'acceptation, etc., pour retrouver cet appui, cet aide ou ce "secours" nécessaire; (6) Elles compteraient d'autant plus sur ce milieu qu'elles pressentent bien que plus elles avancent en âge, moins le milieu familial peut les aider. Elles pressentent également que la sécurité maritale est précaire. Les adolescentes envisageraient que le travail serait un des rares milieux susceptibles de leur apporter ce climat, ce milieu et cette ambiance qui les aideraient à trouver des solutions pour ces problèmes que Vire-Vie s'applique à les faire anticiper, prévenir et s'en prémunir.

Une deuxième interprétation possible consiste en un ordre séquentiel hypothétique de *revalorisation du travail* en commençant d'abord par des éléments ayant trait aux besoins de sécurité affective comme le climat, le milieu et l'ambiance. En d'autres termes, il est possible que lors du processus de revalorisation du travail, il y ait des aspects qui soient antérieurs à d'autres. On pourrait émettre une hypothèse relative à l'aspect climat-milieu-ambiance comme étant le premier aspect à subir l'influence de cette valorisation. Et pourquoi cet aspect apparaîtrait-il premièrement dans le processus de revalorisation? Nous croyons, en se basant sur la hiérarchie des besoins de Maslow (1959) que l'aspect relié au climat-milieu-ambiance correspondrait à un des premiers besoins de base de cette hiérarchie. Donc, si on imagine un ordre séquentiel d'apparition des besoins de Maslow, les résultats pourraient être très explicables. En effet, il apparaît plausible que la variable climat soit celle qui ferait la première son apparition et ce, d'une façon plus durable et plus intense.

Une troisième interprétation est reliée à la *nature et au niveau de développement personnel et professionnel des adolescentes de cet âge*. On croit que les résultats d'une valorisation accrue du travail en ce qui a trait à l'aspect climat-milieu-travail sont très significatifs non seulement en termes statistiques, mais en terme de



la nature et du niveau de développement personnel et professionnel des adolescentes qui ont vécu Vire-Vie. Ainsi, les résultats peuvent signifier que les participantes s'attendent davantage à ce que leur travail leur apporte un climat harmonieux, un milieu facilitant et une ambiance agréable. On peut faire un lien entre ce type d'attentes et le besoin de sécurité affective. Or, cette sécurité affective est reconnue en littérature pour être un des besoins-clés de cette période de l'adolescence et joue un rôle prépondérant dans le choix professionnel (Crites, 1969; Super & Herman, 1973). Il semble donc, à la lumière de ces résultats et des liens que l'on pourrait faire avec des concepts similaires, que les participantes du projet Vire-Vie espèrent retrouver davantage de satisfaction à un de leurs besoins prioritaires dans le travail. Si notre interprétation est juste, il faudrait donc croire que le projet Vire-Vie a pour effet de stimuler les participantes à percevoir dans le travail autre chose qu'une situation temporaire, mais plutôt un des secteurs-clés où on peut possiblement s'attendre à trouver satisfaction à ses besoins. Cela signifierait également que les participantes sont devenues drôlement plus motivées à l'égard d'une vie de "travailleuse", si l'on se rappelle les liens étroits entre la motivation et la quête de satisfaction de ses besoins (Cofer & Appley, 1964).

De plus, si on se rappelle la théorie de Maslow (1959) dont on faisait une brève allusion dans les pages précédentes, elle veut que le besoin de sécurité affective soit prioritaire aux besoins d'acquiescer de l'information et de s'auto-déterminer. Il faudrait donc peut-être croire que les résultats relatifs à l'échelle climat-milieu-ambiance ne sont là qu'un début vers une plus grande possibilité de se sentir très impliquée et appelée à l'être sur le marché du travail. En effet, si un des premiers besoins semble être perçu comme pouvant être davantage satisfaisant dans le travail, même encore un an après avoir vécu Vire-Vie, qu'en sera-t-il lorsque des besoins supérieurs de la hiérarchie apparaîtront? Verra-t-on comme effet à très long terme du projet Vire-Vie une possibilité de percevoir le travail comme étant un secteur pouvant, peut-être aussi bien indépendamment du mariage, satisfaire ces éventuels besoins?

Une quatrième interprétation possible est dans la *conception du soi associée au processus de revalorisation ou de changement de valeurs*.

Rokeach (1973) explique le processus de changement de valeurs de la façon suivante:

Le mécanisme de base qui initie un processus de changement est un état affectif d'insatisfaction de soi-même qui apparaît lorsqu'une personne devient consciente de certaines contradictions dans son système global de croyances. . . . Et plus de telles con-

traditions touchent les conceptions du soi, plus elles vont provoquer de l'insatisfaction de soi-même et plus il y a des chances que des changements s'en suivent, durent et l'importent, pour un temps, sur d'autres changements. (p. 286)

Si l'on reprend autrement les propos de Rokeach, on pourrait comprendre ceci. Moins il y aura de contradictions qui touchent les conceptions du soi, moins il y aura d'insatisfaction provoquée et moins il y aura de chance que des changements de valeurs s'ensuivent. Partant de ces postulats théoriques, on peut prétendre que même si Vire-Vie pouvait potentiellement provoquer des contradictions sur l'ensemble des aspects du travail, son efficacité aurait été limitée, dû au seul fait (mais à un fait complexe) que les adolescentes ne semblent pas faire de rapprochement entre les conceptions qu'elles se font d'elles-mêmes et les divers aspects du travail. Par exemple, si l'on reprend les diverses échelles du Questionnaire de Valeurs de Travail, se pourrait-il que les adolescentes n'envisagent pas ou très peu la possibilité de pouvoir obtenir du pouvoir, du statut et du prestige par le travail? Par exemple, se peut-il que, selon la conception qu'elles ont d'elles-mêmes, les adolescentes envisagent peu la possibilité de pouvoir se développer et se réaliser par une vie entière au travail? Se peut-il que les adolescentes n'aient jamais perçu qu'elles pourraient satisfaire leurs besoins de risque et de défi au travail? Se peut-il également que ces mêmes adolescents sont loin d'avoir réfléchi sur les possibilités de pouvoir vivre un certaine liberté par et dans une vie au travail? Se peut-il que les adolescentes perçoivent que ces aspects doivent être surtout envisagés par des garçons et non par des filles?

Enfin, se peut-il, au contraire, que les adolescentes se permettent davantage de percevoir le travail comme pouvant leur apporter satisfaction à un besoin de vivre dans un certain climat, un certain milieu ou une certaine ambiance?

Toutes ces questions peuvent se ramener à une seule: se peut-il que les adolescentes, dû à la conception (et non l'estime) qu'elles ont d'elles-mêmes, envisagent certaines façons de pouvoir vivre un travail et ne se permettent pas d'envisager d'autres façons de pouvoir vivre un tel travail? Et par là, se peut-il que les adolescentes refusent, inconsciemment ou pas, de revaloriser des aspects du travail qui ne semblent pas être reliés à la conception qu'elles ont d'elles-mêmes?

Ainsi, étant donné que le processus de modifications des valeurs semble être étroitement associé à la conception du soi, est-il possible que l'effet Vire-Vie sur la revalorisation de divers aspects du travail ait été limitée et ce, dû à la conception incomplète et sexiste que les adolescentes

semblent avoir fondamentalement encore d'elles-mêmes?

Une cinquième interprétation réside dans le poids relatif des types de changements à intervenir. La fin des propos de Rokeach (1973) rapportés dans les lignes précédentes, affirmaient ceci:

plus il y a de chances que des changements s'en suivent, durent et l'emportent pour un temps sur d'autres changements... (p. 286)

Il serait donc possible que la variable climat, ayant été plus près de la conception que les adolescentes avaient d'elles-mêmes, ait provoqué: 1. des contradictions touchant leurs conceptions; 2. de l'insatisfaction de soi-même; 3. des changements pertinents de valeurs; 4. une augmentation du poids de ces changements et une diminution de poids envers d'autres changements possibles à l'égard d'autres aspects du travail. Ainsi, après un an, la variable "climat" aurait eu un poids supérieur dans le processus de changement ou de modification de valeurs et cette variable l'aurait emporté sur l'ensemble des autres variables. Les propos de Rokeach (1973) pourraient donc apporter un élément d'explication de l'émergence des différences de valorisation du travail sur une seule variable et l'absence des différences de valorisation sur les autres aspects du travail comme le pouvoir, la réalisation de soi, l'individualisme et le risque.

Une sixième interprétation possible qui relie les deux précédentes, concerne le phénomène de plafonnement, dans le temps, de la modification des valeurs ou de l'évitement du phénomène de recouvrement de valeurs (value-lag).

D'une part, Rokeach (1973) assume que les changements de valeurs sont habituellement des modifications à long terme car les valeurs sont par définition, stables (Perron, 1971; 1972). D'autre part, un changement de valeurs est habituellement accompagné d'un changement de l'ensemble du système de valeurs (Rokeach, 1973). Il serait donc possible que l'individu ressent une plafonnement dans le temps, en regard du nombre ou de l'intensité des valeurs à modifier. En d'autres termes, un individu ne peut intégrer un trop grand nombre de modifications de valeurs pour la survie même de sa santé mentale. En parallèle, un individu qui vivrait, simultanément, un trop grand nombre de modifications de valeurs pourrait vivre le phénomène de recouvrement de valeurs (value-lag) de Korner. Ce phénomène réfère à des changements de valeurs qui se sont superposés les uns sur les autres tout au long des événements à un rythme tel que la réorganisation de ces changements ne s'est pas réalisée en un système de valeurs intégré et personnalisé.

Ainsi, les résultats Vire-Vie qui laissent observer une seule différence significative sur les divers aspects du travail est possiblement explicable par les phénomènes de plafonnement et de recouvrement de valeurs.

### Conclusion

L'évaluation de Vire-Vie a permis de laisser constater, par un de ses aspects évalués à savoir les valeurs accordées au travail, que ce programme semblait exprimer son efficacité en terme d'éducabilité des valeurs de travail et ce, selon une modalité bien délimitée et spécifique. Et cette efficacité semblerait dès lors, pouvoir situer ce programme comme un moyen d'intervention revêtant à la fois: 1. une utilité très pertinente au développement vocationnel des adolescents et 2. un caractère essentiel et urgent dans le contexte de l'accession de la femme vers l'égalité et l'indépendance.

### Références

- Allport, G. *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1961.
- Allport, G.W., et al. *A Study of values*. Boston: Houghton-Mifflin, 1960.
- Bourcier-Gendron, L. *Valeurs de travail d'étudiants provenant de différents milieux géographiques et différents milieux scolaires*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1975.
- Cofer, C.N. & Appley, M.H. *Motivation: theory and research*. New York: John Wiley & Sons, 1964.
- Crites, J.O. *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill, 1969.
- Dupont, R. Régionalisation et/ou uniformisation des valeurs de travail d'étudiants québécois. *Revue l'Orientation Professionnelle*, 1977, 13, 18-34.
- Dupont, R.M. *Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1971.
- Ginzberg, E. *The development of human resources*. New York: McGraw-Hill, 1966.
- Ginzberg, E., et al. *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press, 1951.
- Hamel, C. *Vers une définition opérationnelle du concept de valeurs de travail: Synthèse théorique et application pratique en milieu québécois*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1973.
- Kluckhohn, C. Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons et E.A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*. Boston: Harvard University Press, 1959.
- Maslow, A.H. (Ed.) *New knowledge in human values*. New York: Harper & Row, 1959.
- Morris, C. *Varieties of human values*. Chicago: University Press, 1956.
- Nie, N.H. *Statistical package for the social sciences*. New York: McGraw-Hill, 1975.

- Perron, J. *Compte-rendu sommaire d'un projet de recherche sur les valeurs*. Documents inédits, Université de Montréal, 1971.
- Perron, J. Psychologie des valeurs: Résultats et visées d'un programme de recherche en milieu québécois. *Conseiller Canadien*, 1972, 6, 83-41.
- Quintal, J. *Etude des valeurs de travail comparées des étudiants en médecine, en droit, en psychologie et en génie*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1973.
- Riverin-Simard, D. *Vire-Vie: Evaluation du projet*. Etudes et Documents Collection Hors-Série, Bibliothèque Nationale, 1er trimestre 1979.
- Riverin-Simard, D. *Effets à long terme du projet Vire-Vie*. C.S.F., 1979.
- Rokeach, M. *The nature of human values*. New York: Collier-Macmillan, 1973.
- Rosenberg, M. *Occupation and values*. Glencoe: Free Press, 1957.
- Super, D.E. The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 1962, 46, 231-239.
- Super, L.E. & Herman, P.M. Income differences between men and career women. *American Journal of Sociology*, 1973, 78, 62-74.
- Underhill, R. Values and post-college career change. *American Journal of Sociology*, 1966, 72, 163-172.

*Notes au bas de la page*

Les deux évaluations ont été rendues possibles grâce à des commandites du Conseil du Statut de la Femme.