

Étude comparative de l'importance accordée aux valeurs de travail selon le genre et la génération

Sarah Martel, étudiante au baccalauréat en orientation, Mathieu Busque-Carrier, Ph.D. et Sabruna Dorceus, Ph.D., Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

INTRODUCTION

- Les valeurs de travail (VdT) sont des « croyances propres au contexte du travail qui servent de critères pour évaluer les emplois et les environnements de travail » (Busque-Carrier et Le Corff, 2022).
- Certaines VdT contribuent plus que d'autres au bien-être psychologique au travail (Busque-Carrier et al, 2022).
- Le modèle de Busque-Carrier et Le Corff (2022) permet de distinguer les VdT par leur capacité à soutenir la santé psychologique.

Intrinsèque		Extrinsèque		Statut
Stimulation	Créativité	Sécurité	Rémunération	Autorité
Variété	Altruisme	Flexibilité	Confort	Prestige
Développement	Coopération			
Liée + à la santé psychologique		Liées - à la santé psychologique		

- Une recension des écrits a été réalisée pour déterminer s'il existe des différences quant à l'importance accordée aux VdT selon le genre et la génération. Trois principaux constats sont observés :

- Peu d'études récentes concernant l'importance accordée aux VdT selon le genre. Parmi elles, pas de consensus au niveau des résultats, sauf pour les VdT du confort et de l'altruisme, qui semblent plus importantes chez les femmes.
- Peu de différence concernant l'importance accordée aux VdT selon la génération. Peu d'études existent pour la Génération Z. Néanmoins, cette génération accorde plus d'importance au développement et à la sécurité que les autres.
- Aucune étude ne porte sur un échantillon québécois.

- Connaître l'importance accordée aux VdT, selon le genre et la génération, est nécessaire pour identifier les sous-groupes qui sont plus à risque de vivre des problématiques de santé psychologique au travail et adapter les interventions auprès de ces groupes.

OBJECTIF

Déterminer s'il y a des différences au niveau de l'importance accordée aux VdT selon le genre et selon la génération.

H1 : Il n'y a pas de différence quant à l'importance accordée aux trois dimensions de VdT selon le genre.

H2 : Parmi les 12 VdT, il est seulement attendu que les femmes accordent une plus grande importance que les hommes au confort et à l'altruisme.

H3 : Il n'y a pas de différence quant à l'importance accordée aux trois dimensions de VdT selon la génération.

H4 : À l'exception de la génération Z qui accorderait plus d'importance à l'égard des VdT du développement et de la sécurité, aucune différence entre les générations n'est attendue.

MÉTHODOLOGIE

- n = 3 017 personnes participantes québécoises, dont 1 230 femmes et 1 787 hommes. La moyenne d'âge est de 33,8 ans (ÉT = 12,5 ans)

Génération Z n = 941	Génération Y n = 1 245	Génération X n = 769	Génération Baby-Boomers n = 59
Année de naissance : Entre 1995 et 2012	Année de naissance : Entre 1981 et 1995	Année de naissance : Entre 1965 et 1980	Année de naissance : Entre 1946 et 1964

Instrument

- Il s'adresse à une population âgée de 18 ans et plus qui possède au moins une expérience sur le marché du travail.
- Il comporte 47 items de type Likert allant de pas du tout important pour moi (1) à très important pour moi (5). Chaque item représente un critère en lien avec un emploi ou un environnement de travail (p. ex., il est important pour moi d'utiliser ma créativité).
- Le modèle théorique sous-jacent est celui de Busque-Carrier et Le Corff (2022), contenant 12 VdT et trois grandes dimensions.

Analyses

- Des tests-t pour échantillons indépendants ont été réalisés pour tester les différences d'importance aux VdT selon le genre (*d* de Cohen : 0 = effet nul; 0,2 = effet de petite taille; 0,5 = effet de moyenne taille; 0,8 et + = effet de grande taille).
- Des ANOVA ont été réalisées pour tester les différences d'importance aux VdT selon la génération (éta-carré partiel (η^2) : 0,01 = effet de petite taille; 0,06 = effet de moyenne taille; 0,14 = effet de grande taille). Des tests Post Hoc de Bonferroni ont déterminé à quel niveau se situaient les différences.

RÉSULTATS

Valeurs de travail	Moyenne selon le genre			Moyenne selon la génération					Principales différences
	Hommes (N = 1 787)	Femmes (N = 1 230)	<i>d</i> de cohen	Z (N = 941)	Y (N = 1 245)	X (N = 769)	B-B (N = 59)	η^2	
Intrinsèque	3,96	3,98	—	3,88	3,99	4,04	4,05	0,02	Z < Y < X = BB
Stimulation	3,78	3,73	0,08	3,71	3,76	3,82	3,77	0,00	Z < X
Variété	3,66	3,84	-0,26	3,62	3,76	3,83	3,86	0,01	Z < Y = X
Développement	4,58	4,62	—	4,62	4,61	4,57	4,42	0,01	Z > BB ; Y > BB
Créativité	3,66	3,60	0,08	3,31	3,73	3,86	4,08	0,08	Z < Y < X = BB
Altruisme	4,00	4,05	-0,09	3,95	4,04	4,08	4,12	0,01	Z < Y = X ; BB = Tous
Coopération	4,02	3,94	0,14	3,92	3,98	4,07	4,08	0,01	Z < X ; Y < X
Extrinsèque	3,38	3,58	-0,36	3,36	3,54	3,47	3,46	0,02	Z < X < Y = BB
Sécurité	3,97	3,97	—	4,04	4,01	3,86	3,53	0,02	Z = Y > X > BB
Rémunération	3,55	3,60	—	3,54	3,63	3,52	3,42	0,01	Z = Y > X
Flexibilité	2,56	2,96	-0,47	2,47	2,85	2,79	3,07	0,04	Z < Y = X = BB
Confort	3,46	3,78	-0,46	3,37	3,66	3,72	3,83	0,04	Z < Tous
Statut	2,80	2,67	0,19	2,62	2,72	2,92	3,03	0,03	Z < Y < X = BB
Autorité	3,01	2,90	0,13	2,68	2,95	3,33	3,41	0,09	Z < Y < X = BB
Prestige	2,58	2,44	0,19	2,56	2,49	2,51	2,64	—	—

Note : Seuls les résultats significatifs à $p < 0,05$ sont présentés. Si le résultat du *d* de Cohen est positif, le score sera plus élevé chez les hommes et si le *d* de Cohen est négatif, le score sera plus élevé chez les femmes.

Selon le genre :

- Différence de petite taille pour les dimensions **Extrinsèque** ($F > H$) et liée au **Statut** ($H > F$).
- Les hommes accorderaient plus d'importance à la valeur de travail du **prestige** que les femmes (effet de petite taille).
- Les femmes accorderaient plus d'importance aux VdT du **confort** et de la **flexibilité** (effet de moyenne taille).

Selon la génération :

- Différence de petite taille pour les **trois dimensions**.
- Les générations plus âgées accordent plus d'importance aux dimensions que les générations moins âgées (effet de petite taille). La même tendance est généralement observée pour les VdT.
- La tendance inverse a été observée pour les VdT du **développement** et de la **sécurité**.
- Les plus grandes différences se trouvent au niveau des VdT de la **créativité** et de l'**autorité** (effet de moyenne taille). Des différences ont aussi été observées pour les VdT de la **flexibilité** et du **confort** (effet de petite taille).

DISCUSSION

- Aucune différence selon le genre n'a été observée pour la dimension intrinsèque. Contrairement à H1, il y a une différence pour les dimensions extrinsèque et statut.
- Les femmes accordent une plus grande importance que les hommes à la valeur du confort et de la flexibilité, contrairement à ce qui était prévu à H2.
- Contrairement à H3, les résultats suggèrent qu'il y a des différences entre les générations pour les trois dimensions. Les générations plus âgées accordent plus d'importance aux VdT que les générations moins âgées.
- La génération Z accorde plus d'importance que les autres générations pour les VdT du développement et de la sécurité, tel qu'attendu à H4. Inversement à H4, il existe une différence entre les générations pour toutes les VdT, sauf pour le prestige.
- Ces résultats pourraient être expliquées par d'autres variables, comme les étapes de vie (p. ex., la maternité pour les femmes ou l'approche de la retraite pour les Baby-Boomers) ou les différentes fluctuations liées au contexte socioéconomique.
- Pour la pratique, le fait de connaître ces résultats permettra d'adapter les interventions afin d'assurer un meilleur maintien en emploi, d'aider la personne à faire des choix de carrière en cohérence avec ses VdT et de contribuer à l'amélioration de la santé psychologique au travail des différents groupes.

Forces, limites et recherches futures

- Forces de cette recherche : grand nombre de personnes participantes (n = 3 017) et utilisation d'un échantillon et d'un outil psychométrique québécois.
- Principale limite : l'écart entre le nombre de personnes participantes selon les générations.
- Piste de recherches futures : réaliser une analyse d'invariance de mesure selon les groupes dans le but d'assurer que l'EIVT ne discrimine pas certains groupes, notamment en contexte de sélection de personnel.

Remerciements pour le soutien obtenu dans le cadre de cette étude.

RÉFÉRENCES

Busque-Carrier, M. et Le Corff, Y. (2022). *Échelle intégrative des valeurs de travail (EIVT)*. Manuel professionnel. Institut de recherches psychologiques.

Busque-Carrier, M., Ratelle, C.F. et Le Corff, Y. (2022). Work Values and Job Satisfaction: The Mediating Role of Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386-1401.