

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation
Département d'orientation professionnelle

Création d'un modèle de valeurs de travail avec items validés auprès d'experts du
domaine de l'orientation

par
Mathieu Busque-Carrier

Mémoire présenté à Faculté d'éducation
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès Sciences (M.Sc.)
Maîtrise en orientation

Juin 2015

© Mathieu Busque-Carrier, 2015

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation
Département d'orientation professionnelle

Création d'un modèle de valeurs de travail avec items validés auprès d'experts du
domaine de l'orientation
Mathieu Busque-Carrier

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Éric Yergeau	Président du jury
Yann Le Corff	Directeur de recherche
Marcelle Gingras	Autre membre du jury

Mémoire accepté le 16 juin 2015

SOMMAIRE

Ce mémoire porte sur l'élaboration et la validation d'une liste d'items servant à mesurer les valeurs de travail. Après avoir fait la recension des différents modèles de valeurs de travail disponibles dans la littérature scientifique, il est possible d'identifier certains problèmes à leur sujet. En effet, plusieurs modèles de valeurs de travail ne semblent pas exhaustifs, certains sont obsolètes ou n'ont pas fait l'objet d'études empiriques satisfaisantes pour soutenir leur validité.

Les modèles de valeurs de travail recensés s'inscrivent dans le courant de la psychologie vocationnelle. Cette recension a aussi permis d'identifier des questionnaires d'évaluation psychométrique permettant de mesurer les modèles théoriques recensés. Ces éléments ont permis de créer un modèle de valeurs de travail comprenant un total de 24 valeurs de travail. Pour chacune de ces valeurs de travail, six items ont été rédigés.

Dans le but d'évaluer la pertinence et la clarté de ces items, neuf personnes expertes provenant de différents domaines tels que le développement de carrière, la psychométrie et la psychologie de la motivation ont rempli un questionnaire en ligne afin d'évaluer les items qui ont été rédigés. Elles étaient aussi invitées à identifier des facettes de valeurs de travail qui n'auraient pas été évaluées et à reformuler les items qui nécessitaient plus de clarté. Dans le but d'identifier le niveau de pertinence des valeurs de travail, l'index de validité de contenu et le *Free marginal multirater* Kappa ont été calculés. Pour ce qui est de la pertinence des items, l'index de validité de contenu a été calculé. Pour évaluer le niveau de clarté des valeurs de travail, le pourcentage d'accord des experts ainsi que le *Free marginal multirater* Kappa ont été calculés. Pour la clarté des items, le pourcentage d'accord des experts a été calculé.

Au niveau de la pertinence des items, les résultats montrent que 127 des 144 items (88,1 %) rédigés sont de bons indicateurs de leur valeur de travail respective. De plus, le niveau d'accord interjuge sur la pertinence de huit des valeurs de travail est substantiel ou presque parfait. Treize valeurs de travail ont obtenu un niveau d'accord interjuge modéré au sujet de la pertinence des items, ce qui signifie que ces valeurs de travail nécessiteraient des modifications mineures. Trois valeurs de travail ont quant à elles obtenu un niveau d'accord interjuge passable ou faible, ce qui signifie que des modifications majeures devraient leur être portées, selon les experts.

Au niveau de la clarté des items, 52 des 144 items (36,1 %) ont été évalués comme étant des items clairement formulés et ne nécessitant aucune modification. En ce qui a trait à la clarté des valeurs de travail, il semble que neuf valeurs de travail nécessiteraient des modifications mineures, tandis que quinze valeurs de travail nécessiteraient des modifications majeures pour améliorer leur clarté. Les experts fournissent aussi des propositions de facettes qui auraient pu être évaluées ainsi que des propositions de reformulations d'items.

Les résultats obtenus permettent d'identifier plusieurs lacunes des items élaborés en plus de proposer des pistes d'améliorations. Ces éléments permettront d'améliorer la qualité des items. Ces modifications permettront éventuellement de créer un questionnaire d'évaluation psychométrique qui pourra faire l'objet d'une recherche, afin notamment de vérifier la structure factorielle du modèle théorique. Ainsi, le modèle théorique serait actuel, tendrait à être exhaustif et serait validé empiriquement. Ces travaux permettraient donc d'obtenir un modèle théorique et un outil d'évaluation psychométrique qui répondraient aux trois lacunes qui ont été précédemment identifiées au sujet des modèles de valeurs de travail actuellement disponibles.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	3
LISTE DES TABLEAUX	8
LISTE DES FIGURES	9
REMERCIEMENTS	10
INTRODUCTION	11
PREMIER CHAPITRE - PROBLÉMATIQUE	13
1. LES VALEURS DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION	13
2. LES VALEURS	16
2.1 Bref historique des valeurs	17
2.2 La conceptualisation des valeurs.....	19
2.3 Les construits connexes aux valeurs	21
3. LES VALEURS DE TRAVAIL	22
3.1 L'historique des valeurs de travail.....	24
3.2 Les conceptualisations du lien entre les valeurs générales et les valeurs de travail.....	26
4. LA PLACE DES VALEURS ET DES VALEURS DE TRAVAIL AU QUÉBEC.....	28
5. LA RECENSION DES MODÈLES THÉORIQUES CONCERNANT LES VALEURS DE TRAVAIL.....	31
5.1 Le modèle de Super (1970).....	32
5.2 Le modèle de Rounds, Henley, Dawis, Lofquist et Weiss (1981)	33
5.3 Le modèle de Pryor (1983)	36
5.4 Le modèle d'Elizur (1984).....	37
5.5 Le modèle de Perron (1986).....	41
5.6 Le modèle de Ronen (1994).....	41
5.7 Le modèle de Ros, Schwartz et Surkiss (1999).....	43
5.8 Le modèle d'Elizur et Sagie (1999).....	44
5.9 Le modèle de Berings (2002).....	47
5.10 Le modèle de Lyons (2003)	48
5.11 Le modèle de Macnab, Bakker et Fitzsimmons (2005)	49
5.12 Le modèle de Zytowski (2006)	51
5.13 Le modèle de Giroux (2006)	52

6.	SYNTHÈSE	53
6.1	L'exhaustivité de la structure des valeurs de travail	53
6.2	La récence de la structure	54
6.3	La confirmation empirique de la structure	54

7.	BESOIN DE RECHERCHE	55
----	---------------------------	----

DEUXIÈME CHAPITRE - CADRE THÉORIQUE.....57

1.	LA THÉORIE DES VALEURS DE SUPER.....	57
2.	L'APPROCHE DES TRAITS.....	59
2.1	Les traits sont des construits latents	60
2.2	Les traits s'organisent de façon hiérarchique.....	60
2.3	Les traits se distribuent de façon continue dans la population	61
2.4	Les traits sont universels.....	63
3.	OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	63

TROISIÈME CHAPITRE - MÉTHODOLOGIE64

1.	PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS	64
2.	INSTRUMENT	65
2.1	Les défis associés à l'évaluation des valeurs	65
2.2	Les valeurs écartées pour le modèle	66
2.3	Le choix du format de réponse pour l'évaluation des valeurs de travail : les comparaisons paires ou les échelles Likert	71
2.4	Les valeurs de travail retenues pour le modèle.....	74
2.5	La présentation du questionnaire.....	107
3.	PROCÉDURE.....	108
4.	ANALYSES	109
5.	CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	112

QUATRIÈME CHAPITRE - PRÉSENTATION DES RÉSULTATS114

1.	ACCORD INTERJUGE AU SUJET DE LA PERTINENCE DES ITEMS.....	114
1.1	Résultats statistiques.....	114
1.2	Suggestions des facettes qui n'auraient pas été mesurées.....	117
2.	ACCORD INTERJUGE AU SUJET DE LA CLARTÉ DES ITEMS	118
2.1	Résultats statistiques.....	118
2.2	Suggestions des juges pour augmenter la clarté des items déficients....	124

CINQUIÈME CHAPITRE - DISCUSSION DES RÉSULTATS	125
1. VÉRIFICATION DES OBJECTIFS DE RECHERCHE	125
2. LIMITES ET FORCES DE LA RECHERCHE.....	133
3. RECHERCHES FUTURES.....	134
CONCLUSION.....	135
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	137
ANNEXE A - LETTRE D'INVITATION ENVOYÉE AUX EXPERTS.....	151
ANNEXE B - INSTRUCTIONS AUX EXPERTS	152
ANNEXE C - LETTRE DE REMERCIEMENT AUX EXPERTS.....	153
ANNEXE D - TABLEAU DES RÉSULTATS STATISTIQUES POUR LES ITEMS ET LES ÉCHELLES	154
ANNEXE E - RECENSION DES COMMENTAIRES DES EXPERTS DANS L'ESPACE RÉSERVÉ AUX SUGGESTIONS DE FACETTES NON- MESURÉES.....	164
ANNEXE F - RECENSION DES REFORMULATIONS PROPOSÉES PAR LES EXPERTS POUR CLARIFIER LES ITEMS.....	172

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 — Les valeurs de travail et les besoins de travail reliés au MIQ selon Dawis et Lofquist (1984).....	35
Tableau 2 — Le modèle des préférences professionnelles de Pryor (1982)	38
Tableau 3 — Le modèle de valeurs de travail d'Elizur (1984).....	40
Tableau 4 — Les valeurs de travail et les besoins selon Ronen (1994)	42
Tableau 5 — Le modèle de valeurs de travail d'Elizur et Sagie (1999).....	46
Tableau 6 — Le modèle de valeurs de travail de Berings (2002)	48
Tableau 7 — Le modèle de valeurs de travail de Lyons (2003).....	49
Tableau 8 — Le modèle de valeurs de travail de Macnab, Bakker et Fitzsimmons (2005).....	51
Tableau 9 — Barèmes statistiques suggérés par Landis et Koch (1977) pour interpréter le kappa.	111
Tableau 10 — Suggestions de facettes par les experts pour les valeurs de travail...	119

LISTE DES FIGURES

Figure 1 — Les enjeux du counseling de carrière.....	30
Figure 2 — La conceptualisation des valeurs de travail selon Elizur (1984)	39
Figure 3 — Le modèle circulaire des valeurs générales de Schwartz (1992).....	43
Figure 4 — La conceptualisation des valeurs de travail selon Elizur et Sagie (1999)	45
Figure 5 — Un exemple d'une organisation hiérarchique des valeurs.....	62

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier les experts qui ont pris la peine de participer à cette recherche et d'avoir investi de leur temps pour leurs commentaires. Sans eux, la réalisation de ce mémoire aurait été impossible. De plus, j'aimerais aussi remercier les professeures Marcelle Gingras et Guylaine Michaud pour leurs conseils ainsi que pour leurs commentaires.

J'adresse aussi mes plus sincères remerciements au professeur Yann Le Corff pour le soutien offert tout au long de ce mémoire en tant que directeur de recherche. Merci d'avoir été un mentor pour moi, notamment par ta rigueur, ton écoute, tes judicieux commentaires et ton sens de l'humour. Ils m'auront été précieux pour la réalisation de ce mémoire et pour tous les projets où j'ai eu la chance et le plaisir de travailler avec toi.

J'ai aussi pu compter sur de nombreux amis et collègues qui m'ont appuyé, à leur manière, tout au long de ce périple. J'aimerais vous remercier de votre soutien.

J'aimerais terminer en remerciant deux personnes qui m'ont soutenu tout au long de mon cheminement académique. Armande et Jean, j'ai la chance d'avoir des parents qui me suivent dans tous mes projets. Sachez que votre soutien et votre présence auront été une source inestimable d'énergie et de réconfort pour la réalisation de ce mémoire.

INTRODUCTION

Les valeurs ont fait l'objet de plusieurs recherches et occupent une place importante dans les principales théories du développement de carrière. Des modèles théoriques ont été élaborés afin de structurer les valeurs liées à la sphère professionnelle, nommées valeurs de travail. Or, différentes critiques peuvent être faites à ces modèles, notamment concernant le manque d'exhaustivité de leur structure, leur obsolescence ou leur absence de confirmation empirique valable.

Ce mémoire a donc pour objectif de réaliser les premières étapes de l'élaboration d'un modèle de valeurs de travail. Ce modèle de valeurs de travail s'inspire de différentes valeurs de travail recensées dans la littérature. Des items mesurant les valeurs de travail retenues ont été rédigés. Par la suite, neuf personnes expertes provenant de différents domaines comme le développement de carrière, la psychométrie et la psychologie de la motivation ont évalué la pertinence et la clarté des items. Pour ce faire, un calcul de l'accord interjuge a été effectué pour chacune des valeurs de travail au niveau des évaluations des experts au sujet de la pertinence et de la clarté des items. De plus, l'indice de validité de contenu et le pourcentage d'accord ont aussi été calculés. Les experts ont également fait des suggestions concernant des facettes de valeurs de travail qui auraient été omises lors de l'élaboration du modèle et des propositions de reformulations d'items pour améliorer leur clarté.

Ce mémoire se divise en cinq chapitres. Le premier chapitre présente la problématique de cette recherche. Dans ce chapitre, la place des valeurs dans le domaine de l'orientation, la distinction entre les valeurs et les valeurs de travail ainsi que la recension des modèles théoriques de valeurs de travail sont notamment abordées. Le deuxième chapitre s'attarde à la présentation de la théorie et de l'approche qui sont utilisées pour conceptualiser les valeurs dans ce mémoire. Le

troisième chapitre expose la méthodologie de la recherche. Le quatrième chapitre présente les résultats des analyses statistiques effectuées. Le cinquième chapitre s'attarde à la vérification des objectifs de recherche, à l'exposé des forces et des limites de cette recherche ainsi qu'aux avenues futures de recherche.

PREMIER CHAPITRE

PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, l'importance des valeurs dans le domaine de l'orientation sera d'abord présentée. La section suivante s'attardera à la définition de ce qu'est une valeur. Par la suite, la manière de définir les valeurs de travail sera abordée. De ces définitions, une présentation de la place des valeurs dans la pratique des conseillères et conseillers d'orientation sera exposée. La recension des modèles de valeurs de travail précèdera la conclusion du chapitre et le besoin de recherche.

1. LES VALEURS DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION

Les valeurs sont considérées comme une structure qui influence le développement de carrière de tout individu. Elles peuvent être définies comme étant une croyance qui est utilisée par un individu pour orienter ses choix ou pour évaluer son comportement ou les situations vécues. Par exemple, une personne qui possède une croyance selon laquelle le salaire est très important aura tendance à s'orienter vers un emploi bien rémunéré. La manière de conceptualiser les valeurs sera approfondie au chapitre 2.

Plusieurs théoriciennes et théoriciens du domaine du développement de carrière ont accordé une place aux valeurs dans leur théorie du développement de carrière. Des 17 théories recensées par Patton et McMahon (2006), quinze d'entre elles prennent en considération les valeurs de l'individu, alors que seulement deux ne traitent pas des valeurs. La place qu'occupent les valeurs dans ces théories sera brièvement présentée ci-dessous.

Considéré comme le fondateur du counseling de carrière tel qu'il est connu aujourd'hui (Pope et Sveinsdottir, 2005), Parsons (1909, dans Patton et McMahon,

2006), a reconnu l'importance des valeurs dans le processus de choix de carrière. Selon lui, trois éléments-clés sont à l'origine du choix de carrière, soit la connaissance de soi, la connaissance du monde du travail et le « raisonnement (*true reasoning*) menant à la prise de décision à partir de l'information recueillie » (Bujold et Gingras, 2000, p. 286). Tout comme les intérêts, les habiletés, la personnalité et les compétences, les valeurs sont aussi, selon Parsons, un élément nécessaire à explorer pour la connaissance de soi.

Super (1995) propose que les individus tendent à satisfaire leurs valeurs dans le processus de choix de carrière et les intériorisent tout comme les besoins et les intérêts. Ce théoricien propose aussi que les valeurs jouent un rôle important dans le processus de choix de carrière, comme Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, et Henna (1951), Gottfredson (1981), Mitchell et Krumboltz (1996) ainsi que Peterson, Sampson, Reardon et Lenz (1996).

Holland (1992) affirme plutôt que les intérêts se développent à partir des valeurs et que les individus recherchent des environnements de travail compatibles avec leurs valeurs et leurs attributs et qui leur permettent d'utiliser leurs talents et leurs habiletés. Cette logique d'appariement entre l'individu et son environnement de travail a été aussi utilisée dans la théorie de l'ajustement au travail de Dawis et Lofquist (1984).

Lent, Brown et Hackett (1994) proposent que les valeurs d'un individu influencent les conséquences qu'il anticipe. Le développement d'un intérêt pour une activité s'expliquerait par les conséquences anticipées de la participation à ladite activité ainsi que par le sentiment d'efficacité personnelle de l'individu vis-à-vis cette activité. Ici encore, les valeurs sont donc vues comme jouant un rôle important dans le développement des intérêts professionnels.

De son côté, Brown (1996) stipule que les valeurs sont le déterminant le plus important concernant le choix de carrière. Selon lui, les valeurs donnent des normes qui aident les individus à juger leurs actions ainsi que le comportement des autres. C'est ce qui explique que les valeurs jouent un rôle central sur le processus de prise de décision de carrière, étant donné qu'elles sont la base de la détermination des objectifs de carrière. Ce théoricien a élaboré une liste de six propositions expliquant l'importance des valeurs dans les différents rôles de vie, dont celui de la vie professionnelle. Brown et Crace (1996) ont aussi formulé une septième proposition qui s'appuie sur les travaux de Rokeach (1973). Selon eux, les personnes les plus efficaces sont celles ayant bien précisé et hiérarchisé leurs valeurs, étant donné qu'elles ont identifié des standards sur les différentes manières d'agir selon les situations. Lorsque les valeurs d'un individu ne sont pas claires au niveau de leur hiérarchisation, celui-ci est plus à risque de faire preuve d'un manque de motivation, de prendre de mauvaises décisions ou d'être insatisfait dans le rôle de vie en question.

L'importance qui a été accordée aux valeurs au niveau conceptuel par ces théoriciennes et théoriciens a été confirmée par plusieurs études. En effet, il a été démontré que les valeurs seraient un prédicteur de certains phénomènes, comme le choix de carrière (Ben-Shem et Avi-Itzhak, 1991; Judge et Betz, 1992). Ces deux études ont démontré qu'il existait un lien entre le choix de carrière et les valeurs d'un individu. Par exemple, Ben-Shem et Avi-Itzhak (1991) ont constaté que les étudiants en formation dans le domaine de la relation d'aide accordaient une plus grande importance aux valeurs des collègues de travail et à l'altruisme, tandis que les autres étudiants universitaires accordaient une plus grande importance aux valeurs d'indépendance et de gestion. D'autres études ont aussi identifié que les valeurs étaient liées à la satisfaction en emploi (Butler, 1983; Rounds, Henley, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981 ; Drummond et Stoddard, 1991; Knoop 1994), à la certitude du choix de carrière à l'adolescence (Schulenberg, Vondracek et Kim, 1993), à la prise de décision au travail (Ravlin et Meglino, 1987; Knoop, 1991) et à la propension à l'ennui (Vodanovich, Weddle et Piotrowski, 1997).

Par contre, il est possible de constater que la manière de conceptualiser les valeurs diffère d'une étude à l'autre. Par exemple, Ben-Shem et Avi-Itzhak (1991) utilisent le construit de valeurs de travail, tandis que Schulenberg, Vondracek et Kim (1993) mesurent les valeurs de travail par l'entremise des préférences concernant des aspects en lien avec le travail¹.

Il est donc possible d'arriver au même constat que Dose (1997), soit qu'il existe une confusion apparente dans la littérature scientifique concernant la manière de conceptualiser les valeurs de travail. Afin de démystifier cette confusion, les deux prochaines sections présenteront le construit de valeurs, pour ensuite s'attarder au construit de valeurs de travail.

2. LES VALEURS

La présente section se divise en trois sous-sections. Dans un premier temps, la présentation d'un court historique au sujet des valeurs servira à identifier les grands auteurs de ce domaine de recherche. Ensuite, la conceptualisation des valeurs sera présentée. La dernière section portera sur les différences entre les valeurs et certains construits connexes de la personnalité.

Il appert très important de mentionner que les valeurs peuvent faire l'objet de différentes nuances selon l'appartenance disciplinaire. En effet, elles n'auront pas la même signification en psychologie, en sociologie ou en anthropologie, par exemple. De ce fait, la littérature en psychologie sera sollicitée, et ce, tout au long de ce mémoire. En effet, les théories présentées plus tôt se rapportent davantage au courant de la psychologie, ce qui motive cette décision.

¹ Le terme exact est *work aspects preferences*

2.1 Bref historique des valeurs

Les valeurs ont été à l'étude depuis plusieurs années. Par exemple, la première tentative de mesure des valeurs a été réalisée par l'entremise de la *Study of Values* d'Allport et Vernon (1931). Au cours des quarante dernières années, deux principaux chercheurs se sont distingués dans la manière de conceptualiser les valeurs, soit Milton Rokeach (1973) et Shalom Schwartz (1992). La présentation de ces courants ne prétend pas à l'exhaustivité de l'historique du construit. Toutefois, le lecteur pourra mieux concevoir l'évolution et les avancements réalisés concernant les valeurs.

2.1.1 Les valeurs selon Milton Rokeach

Souvent considéré comme un des chercheurs qui a le plus travaillé sur ce sujet, Milton Rokeach a rédigé un ouvrage dans le domaine, intitulé *The nature of human values* (1973). Cet auteur définit les valeurs comme suit : une croyance stable où un mode de conduite ou un état spécifique qui est personnellement ou socialement préférable à un mode de conduite ou un état spécifique qui lui est opposé. Lyons (2003) soutient que la définition des valeurs offerte par Rokeach (1973) est celle qui est la plus citée dans la littérature scientifique.

Rokeach est notamment reconnu pour le développement d'une théorie sur la nature des valeurs et de leurs interrelations, en plus d'avoir développé un outil considéré comme robuste à l'époque pour la mesure des valeurs (Lyons, 2003). Un élément central de l'apport de Rokeach (1973) est la distinction entre deux types de valeurs, soit les valeurs instrumentales (connue aussi sous le nom de valeurs intrinsèques) et les valeurs terminales (connue aussi sous le nom de valeurs extrinsèques).

Une autre contribution majeure de cet auteur est qu'il a proposé que les valeurs appartiennent à un système organisé chez l'individu dans lequel celles-ci,

lorsqu'elles sont intériorisées, s'inscrivent dans un système de valeurs où certaines sont priorisées à d'autres. Rokeach définit le système de valeurs comme suit : « Un système de valeurs est un regroupement de règles et de principes appris par l'individu qui l'aide à faire des choix entre différentes alternatives, à résoudre des conflits ou à prendre des décisions ». ² Étant donné qu'une situation peut activer plusieurs valeurs, il est possible qu'une décision soit prise par un individu et qu'une valeur soit priorisée à une autre. Ainsi, les différences individuelles dans les choix à réaliser n'impliquent pas l'absence d'une ou de plusieurs valeurs chez l'individu, mais plutôt une différence dans les priorités de valeurs chez un individu.

2.1.2 *Les valeurs selon Shalom H. Schwartz*

Au contraire de Lyons (2003), Rounds et Armstrong (2005) stipulent que la définition qui est utilisée prioritairement dans la littérature scientifique est la conceptualisation des valeurs de Schwartz (1992). Schwartz et Bilsky (1987, 1990; dans Wils, Lancasu et Waxin, 2007) définissent les valeurs ainsi :

[Elles sont l'expression] d'un but motivationnel qui provient d'une réponse donnée par un individu à une des trois exigences fondamentales de la vie, soit ses besoins en tant qu'organisme biologique, la nécessité de coordonner ses interactions sociales et les exigences d'un bon fonctionnement et de survie de son groupe. (p. 306-307)

Selon Schwartz (1992), les valeurs comportent cinq caractéristiques principales : elles sont des croyances, elles dépendent de l'état ou du comportement désiré ultimement, elles guident les choix ou l'évaluation des comportements et des événements, elles restent relativement stables à travers le temps et les contextes, et elles sont classées en termes d'importance relative. La section 5.7 présentera un des apports majeurs de ce chercheur, soit le développement d'un modèle théorique de valeurs universelles.

² Traduction de : « A value system is a learned organization of principles and rules to help one choose between alternatives, resolve conflicts, and make decisions. » (p. 14)

Outre les travaux de ces deux éminents chercheurs, d'autres recherches ont été réalisées pour clarifier les valeurs qui, selon Lyons (2003), est le construit le plus vague et le moins bien défini par les chercheurs qui étudient le comportement humain. Afin de clarifier davantage ce construit, la prochaine section fera mention de certains de ces travaux permettant de mieux le cerner.

2.2 La conceptualisation des valeurs

À titre de rappel, la valeur est une croyance qui est utilisée par un individu pour orienter ses choix ou pour évaluer son comportement ou les situations vécues. Selon Rokeach (1973), une croyance peut être définie comme suit : une proposition consciente ou inconsciente inférée de ce qu'une personne dit ou fait et qui peut être précédée de la phrase « je crois que ». ³ Toujours selon Rokeach (1973), il est possible d'identifier trois types de croyances : les croyances descriptives, les croyances évaluatives et les croyances prescriptives. Les croyances descriptives sont celles dont on peut dire qu'elles sont vraies ou fausses. Les croyances évaluatives sont celles où l'objet de la croyance est jugé comme étant bon ou mauvais. Les croyances prescriptives sont celles où la finalité est jugée comme étant désirable ou non. Dans le cas des valeurs, elles seraient des croyances prescriptives.

Le comportement des individus ne serait jamais déterminé par une seule valeur, mais plutôt par un ensemble de valeurs appelé « système de valeurs » (Wils *et al.*, 2007). Les valeurs d'un individu seraient donc organisées de façon hiérarchique, selon l'importance accordée à chacune. Théoriquement, un individu ayant à faire un choix sélectionnera l'alternative qui répond le plus possible à son système de valeurs.

Il est important de souligner que la majorité des chercheuses et des chercheurs du domaine adhère à l'idée que les valeurs sont des croyances (Rokeach, 1973;

³ Traduction de : any simple proposition, conscious or unconscious, inferred from what a person says or does, capable of being preceded by the phrase 'I believe that'" (p. 113).

Marini, 1984; Schwartz, 1992), et par conséquent, qu'elles possèdent des dimensions cognitives, affectives et comportementales (Rokeach, 1973).

Perron (1981) explique cette dimension cognitive en mentionnant que les valeurs sont des cognitions. Il présente cette dimension de la manière suivante :

Il s'agit en effet d'abstractions plus ou moins généralisées qui représentent [...] le résultat cristallisé d'expériences accumulées et qui servent à jauger des situations actuelles impliquant la personne dans ses rapports avec son environnement physique et humain. Ces schémas abstraits [...] possèdent donc un caractère normatif. (p. 4)

La dimension affective correspond aux différentes émotions qu'une personne peut ressentir par rapport à une valeur. Perron (1981) présente la dimension affective de la manière suivante : « Ce désirable, qu'il soit général ou spécifique, détermine le caractère affectif des valeurs. C'est lui qui désigne l'attrait qu'exerce sur la personne la réalité conçue et, par corollaire, le taux d'affectivité dont elle est investie. » (p. 5)

La sphère comportementale de la valeur est caractérisée par le fait qu'elle influence l'action lorsqu'elle est activée ou « la sélection parmi d'autres d'une façon de se comporter dans une situation donnée » (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973, dans Perron, 1981, p. 6).

Plusieurs chercheuses et chercheurs s'entendent aussi sur le fait que les valeurs sont relativement stables dans le temps (Rokeach, 1973; Perron, 1986; Sagie, Elizur et Koslowski, 1996; Dose, 1997). Selon Rokeach (1973, dans Perron, 1981) :

[Les valeurs] ne sont pas immuables mais sont assez stables pour rendre compte de la continuité dans l'évolution de la personnalité en même temps qu'elles varient suffisamment pour témoigner des changements majeurs au niveau de la personne et de la société. (p. 8)

Au cours de son histoire, le construit de valeur a fait l'objet de plusieurs recherches dans le but de confirmer qu'il était un construit distinct et unique, et qui se distinguait de construits connexes liés à la personnalité, comme les besoins, les intérêts, les traits de personnalité et les attitudes. Toujours dans le but de bien définir ce qu'est une valeur, la prochaine section traitera des différences avec certains construits connexes.

2.3 Les construits connexes aux valeurs

Super (1995) différencie clairement les valeurs, les besoins et les intérêts dans le cadre de ses recherches. Selon lui, les besoins sont des désirs, des manifestations de conditions physiologiques telles que la faim. Ils sont liés à la survie et sont le résultat de l'interaction entre la personne et son environnement. Les valeurs sont l'établissement des objectifs que les individus recherchent afin de satisfaire leurs besoins. Les intérêts, quant à eux, sont les activités dans lesquelles les individus s'attendent à rencontrer leurs valeurs et, par le fait même, satisfaire leurs besoins. Les besoins s'avèrent donc être la structure la plus fondamentale et les valeurs sont déterminées par les besoins de l'individu.

Bilsky et Schwartz (1994) ont cherché ce qui différencie une valeur d'un trait de personnalité. Ces auteurs en sont venus à la conclusion qu'il y avait trois principales différences conceptuelles. La première distinction est que les traits de personnalité sont des descripteurs de tendances comportementales observables, tandis que les valeurs sont des critères non-observables sur lesquels les individus se basent pour juger la désirabilité du comportement, d'une personne ou d'un événement. De plus, les traits de personnalité varient selon la fréquence de l'expression de cette caractéristique, tandis que les valeurs varient selon l'importance qu'un individu y attribue. Finalement, les traits de personnalité décrivent les actions présumées d'un individu sans prendre en compte son intention, tandis que les valeurs réfèrent aux objectifs qui sont intentionnellement fixés par l'individu.

De plus, il est important de spécifier qu'une valeur n'est pas une attitude. Lyons (2003) présente la différence entre ces deux construits : « L'attitude est l'expression de ce qu'une personne aime ou non d'un objet, tandis que la valeur exprime un jugement normatif servant à déterminer l'importance d'un objet pour l'individu⁴. » (p. 56) Par exemple, une personne pour laquelle la créativité est une valeur importante risque d'avoir une attitude positive vis-à-vis les activités où sa créativité est sollicitée.

George et Jones (1997) présentent eux aussi quelques différences entre les valeurs et les attitudes. Ils précisent notamment que les valeurs sont prospectives, c'est-à-dire qu'elles agissent à titre d'évaluation en fonction d'un idéal à atteindre. À l'inverse, les attitudes sont rétrospectives, ce qui signifie qu'elles évaluent ce qui est arrivé. Il est important de souligner que plusieurs autres chercheuses et chercheurs sont en accord avec les propos de ces auteurs (Dawis, 1991; Roe et Ester, 1999; Dose, 1997 et Rokeach, 1968, 1973).

Un courant parallèle aux valeurs s'est développé afin de se spécialiser dans la sphère professionnelle. La prochaine section servira à présenter le concept de valeurs de travail.

3. LES VALEURS DE TRAVAIL

La manière de conceptualiser les valeurs de travail ne fait pas consensus dans la littérature scientifique (Wils, Saba, Waxin et Labelle, 2011). Il serait impossible d'offrir une définition des valeurs de travail qui prendraient en considération tous les détails et les nuances apportés par l'ensemble des chercheuses et des chercheurs ayant travaillé sur le sujet. En effet, les valeurs de travail sont définies de différentes façons,

⁴ Traduction de : « An attitude expresses one's liking or disliking of an object, while a value expresses an underlying judgment criterion that is employed to determine the importance of an object to the individual »

dépendamment des objectifs de recherche et du modèle théorique utilisé (Dose, 1997; Meglino et Ravlin, 1998; Roe et Ester, 1999).

Toutefois, il s'avère important de définir ce qu'on entend par travail. Bujold et Gingras (2000) citent Sears (1982) dans leur définition du travail : « Le travail est un effort conscient, distinct des activités de repos et de détente, visant à produire des bénéfices socialement acceptables pour soi ou pour soi et les autres. » (p. 12) De cette définition, il est possible de constater que la sphère du travail est séparée des autres sphères de vie. Ce point sera davantage approfondi à la section 3.2, où la distinction des valeurs et des valeurs de travail sera présentée.

Dose (1997) a développé une typologie présentant les différentes manières de conceptualiser les valeurs de travail. Elle classe les bases conceptuelles des valeurs de travail en quatre catégories selon leur objectif : la compréhension du comportement vocationnel, la compréhension du comportement organisationnel, la signification du travail et l'éthique en milieu de travail. Les définitions présentées ci-dessous proviennent toutes de l'article de cette auteure.

Les valeurs de travail peuvent être conceptualisées dans une optique de la compréhension du comportement vocationnel. Les valeurs de travail réfèrent ici aux préférences du type d'environnements de travail pour un individu. Les recherches visent généralement à expliquer pourquoi et comment les individus prennent des décisions importantes concernant leur choix de carrière, leur emploi ou leur carrière (Lyons, 2003).

Les valeurs de travail peuvent aussi être vues comme un élément qui permet la compréhension du comportement d'un individu dans une organisation. Les valeurs de travail sont vues ici comme des orientations du comportement qui tendent à être stables, peu importe l'environnement de travail.

Les valeurs de travail peuvent aussi être conceptualisées de manière à chercher à comprendre quelle est la signification du travail pour les individus, tout en cherchant à déterminer si le travail possède une certaine signification pour eux. Cette vision, à l'inverse des deux autres présentées précédemment, ne cherche pas à connaître les préférences, mais plutôt le sens.

La dernière vision considère les valeurs de travail comme un indicateur de l'éthique en milieu de travail. En fait, les recherches associées à cette vision tentent de comprendre comment les individus établissent leurs critères de prise de décision éthique ou morale et comment ces critères peuvent influencer cette prise de décision.

Chacune des visions de ce que sont les valeurs de travail possède son lot de recherches empiriques et d'élaborations théoriques. Or, pour ce mémoire, les valeurs de travail seront abordées exclusivement dans une perspective de compréhension du comportement vocationnel. Étant donné que ce mémoire se situe dans le domaine du développement de carrière et de la psychologie vocationnelle, la perspective choisie est celle à laquelle les chercheuses et les chercheurs du domaine se sont rattachés. Dans le but de mieux comprendre cette perspective, Dose (1997) propose la définition des valeurs de travail offerte par Super (1970) : « Les valeurs de travail sont des objectifs qu'un individu cherche à remplir dans le but de satisfaire un besoin⁵. » (p. 170) Afin de bien comprendre cette perspective des valeurs de travail, un court historique sera exposé, puis les différentes manières de conceptualiser le lien qui unit les valeurs et les valeurs de travail seront exposées.

3.1 L'historique des valeurs de travail

Au cours des quarante dernières années, un des principaux chercheurs ayant utilisé les valeurs de travail dans le domaine de la psychologie vocationnelle est Donald E. Super (1970). Reconnu notamment pour sa théorie du développement de

⁵ Traduction de : « Work values are goals that one seeks to attain to satisfy a need ».

carrière, ce chercheur a aussi inclus les valeurs de travail dans sa conceptualisation. Toutefois, le construit de valeurs de travail ne faisait pas l'unanimité dans la littérature scientifique dans le domaine. En effet, Pryor (1979) a suggéré que le construit de valeurs de travail était peu élaboré et amenait de la confusion, ce qui l'a motivé à proposer le construit de préférences professionnelles. De leur côté, Dawis et Lofquist (1984), avec leur théorie de l'ajustement au travail, se distancent eux aussi de la conceptualisation de Super. En comparant les deux théories, il est possible d'observer que les valeurs de travail selon ces auteurs seraient plus globales que les besoins, tandis que Super propose que les valeurs soient plus spécifiques que les besoins. La présentation plus approfondie de ces conceptualisations sera exposée davantage dans la recension des écrits.

Cette courte présentation permet d'identifier la confusion qui régnait dans la littérature scientifique durant les années 1970s et 1980s. La recherche de Macnab et Fitzsimmons (1987) a permis de créer des ponts entre différentes conceptualisations. En effet, ces auteurs ont décidé de comparer quatre outils d'évaluation psychométriques sur le marché, soit le *Values Scale* de Super (1980), le *Work Values Inventory* aussi de Super (1970), le *Work Aspect Preferences Scale* de Pryor (1979) et le *Minnesota Importance Questionnaire* de Rounds *et al.* (1981). Macnab et Fitzsimmons (1987) ont comparé huit échelles communes aux quatre instruments par l'entremise d'une analyse multitraits multiméthodes. Les résultats ont permis d'identifier des corrélations élevées entre les valeurs de travail communes. Ces résultats supportent l'hypothèse que ces tests mesurent sensiblement le même construit, malgré les différentes manières de conceptualiser les valeurs de travail.

Outre le *Work Importance Study* de Super et Sverko (1995) et le *Occupational Information Network's* (O*NET; Peterson, Mumford, Borman, Jeanneret et Flesihman, 1999), la recherche sur les valeurs de travail a fait l'objet de très peu de travaux à la fin du XX^e siècle (Rounds et Armstrong, 2005).

3.2 Les conceptualisations du lien entre les valeurs générales et les valeurs de travail

En comparant la définition des valeurs et celle des valeurs de travail, il est possible de constater que ces construits semblent intimement liés. De ce constat, Roe et Ester (1999) présentent les principales façons de conceptualiser le lien existant entre les valeurs et les valeurs de travail. Deux conceptualisations sont principalement utilisées pour expliquer leur lien⁶.

Selon la première vision, les valeurs générales seraient la source des valeurs de travail. Cette hypothèse suppose donc qu'un individu possède des valeurs générales et que celles-ci se manifestent dans différentes sphères de vie, dont la sphère professionnelle (Lyons, 2003).

Afin de confirmer cette vision, certains auteurs ont démontré empiriquement, à l'aide de corrélations entre des regroupements de valeurs générales et de valeurs de travail, leur similarité (Kinnane et Gaubinger, 1963; Schwartz, 1999 et Ros, Schwartz, and Surkiss 1999). En effet, ces études ont démontré qu'un individu répondait sensiblement de la même manière à l'importance accordée à une valeur et à une valeur de travail semblable.

Selon la deuxième vision, les valeurs de travail et les valeurs générales seraient des facettes de valeurs personnelles (Elizur et Sagie, 1999). Roe et Ester (1999) présentent cette vision comme suit : « les valeurs ont une structure cognitive particulière produisant ainsi une structure similaire entre les valeurs générales et les valeurs de travail⁷ » (p. 4). Selon cette vision, les valeurs d'un individu peuvent être différenciées en deux dimensions selon le lieu de leur application, soit la sphère de

⁶ Afin d'éviter la confusion, le terme valeur sera dorénavant remplacé par le terme valeur générale, dans le but de bien le distinguer avec une valeur de travail. Comme il sera possible de le constater plus loin, les valeurs générales font référence aux valeurs importantes dans la vie personnelle. Les valeurs de travail sont donc les valeurs importantes d'un individu dans sa vie professionnelle.

⁷ Traduction de : « values have a particular cognitive structure which produces a structural similarity between general values and work values ».

vie générale et la sphère du travail. La principale différence entre cette vision et celle présentée précédemment est que les valeurs générales ne seraient pas la source des valeurs de travail; il s'agirait de deux facettes des valeurs qu'ils nomment personnelles.

Les auteurs ont prouvé empiriquement cette conceptualisation à l'aide d'analyses spatiales fines (SSA; *Smallest Space Analysis*), qui est un type d'analyse en facettes. Leurs analyses ont permis d'identifier que la structure des valeurs générales et de travail occupaient deux régions distinctes dans les représentations graphiques (Elizur et Sagie, 1999). Le modèle d'Elizur et Sagie (1999) qui, à notre connaissance, est le seul à adhérer à cette vision, sera présenté plus en détail à la section 5.8.

En somme, pour ces deux visions, les chercheurs ont obtenu des corrélations positives entre des valeurs générales et des valeurs de travail similaires. Par exemple, un individu pour qui la sécurité d'emploi est importante exprimera une opinion sensiblement identique sur l'importance qu'il accorde à la sécurité dans la vie de tous les jours. Selon Roe et Ester (1999), ces résultats sont suffisants pour supporter l'hypothèse que les valeurs seraient la source des valeurs de travail. Ils précisent aussi que presque tous les chercheurs qui travaillent sur les valeurs de travail soutiennent qu'elles proviennent d'une certaine manière des valeurs générales, sans toutefois mesurer ou expliquer précisément le lien qui les unit. Cependant, les travaux d'Elizur et Sagie (1999) suggèrent que les valeurs de travail et les valeurs générales sont deux facettes distinctes des valeurs personnelles. Il importe de souligner que l'étude des interrelations entre les valeurs générales et les valeurs de travail est un domaine de recherche émergent (Rounds et Armstrong, 2005), ce qui explique le peu de travaux sur leur lien. Pour le moment, le manque de travaux empiriques explique qu'il est difficile d'émettre un constat clair à ce sujet. Toutefois, les recherches disponibles démontrent d'une part, qu'il existe un lien entre les valeurs générales et les valeurs de travail et d'autre part, que les valeurs de travail peuvent être mesurées distinctement

des valeurs générales, peu importe qu'elles proviennent de celles-ci ou que toutes deux soient des manifestations des valeurs dans des sphères de vie différentes.

Quelle que soit la conception du lien entre les valeurs générales et les valeurs de travail, un constat demeure : ce sont deux construits distincts ayant chacun une portée qui lui est unique. La distinction qui a été réalisée s'avère très importante et permet de spécifier les interventions selon l'objet d'étude ou le rôle de vie d'un individu. Cette distinction entre les valeurs générales et les valeurs de travail est-elle bien faite chez les conseillères et les conseillers d'orientation du Québec? La prochaine section s'attardera à la place des valeurs et des valeurs de travail dans la pratique de ces professionnelles et professionnels.

4. LA PLACE DES VALEURS ET DES VALEURS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

Dans les dernières années, très peu de recherches s'attardent sur l'utilisation des valeurs en orientation par les conseillères et les conseillers d'orientation au Québec. En fait, une seule recherche récente permet de soutirer indirectement de l'information à ce sujet, soit l'enquête de Le Corff, Yergeau, Savard et Dorceus (2010), qui visait à décrire la pratique en matière de testing chez les conseillères et conseillers d'orientation du Québec. Cette enquête s'est notamment attardée à la fréquence d'évaluation des valeurs par les conseillères et conseillers d'orientation (c.o.).

Il est possible d'identifier que les valeurs, liées au travail ou non, sont un construit utilisé dans la pratique des conseillères et conseillers d'orientation du Québec. En effet, 59 % des conseillères et conseillers d'orientation consultés ont indiqué qu'ils mesureraient souvent ou toujours les valeurs dans leur pratique, 22 % en font parfois usage, tandis que seulement 19 % d'entre eux utilisent rarement ou jamais ce type de test (Le Corff *et al.*, 2010). Il est important de considérer que cette enquête s'attardait aux pratiques en matière de testing en orientation. Or, il est

possible que certains c.o. travaillent avec les valeurs dans le cadre de leur pratique, sans toutefois en faire l'objet d'une évaluation psychométrique. Il est donc probable que l'utilisation des valeurs au cours d'un processus en orientation soit encore plus fréquente que ce qu'indique cette enquête.

Dans cette enquête, il était question des valeurs, indépendamment du fait qu'elles soient générales ou liées au travail. Or, il est possible de supposer que les c.o. mesurent davantage les valeurs de travail, ou du moins celles qui sont applicables au monde du travail, plutôt que les valeurs générales. Les outils d'évaluation psychométriques utilisés par les c.o. sont davantage reliés à la mesure des valeurs reliées au travail. En effet, les résultats de l'enquête permettent de constater que les trois outils les plus utilisés par les c.o. sont le GROUPE (78 %), l'Échelle des valeurs personnelles au travail (5 %) et l'Échelle de valeurs de carrière (3 %) (Yergeau, Le Corff, Dorceus, Savard et Gingras, 2012). Dans le cas du GROUPE, la distinction entre les valeurs de travail et les valeurs générales n'a pas été effectuée. Par contre, plusieurs items mesurés par cet outil sont applicables au monde du travail.

Bref, il est possible de supposer que les professionnels mesurent les valeurs de travail. Ce constat a du sens, étant donné que les valeurs de travail peuvent servir d'éléments de compréhension pour le client, et ce, quel que soit l'enjeu de counseling de carrière. Les six principaux enjeux du counseling de carrière sont l'orientation, la réorientation, l'insertion, la réinsertion, l'adaptation ou la réadaptation. La figure 1 présente brièvement chacun de ces enjeux. Les définitions pour chaque enjeu proviennent de l'ouvrage de Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau (2011).

À la lumière des six enjeux du counseling de carrière, force est de constater que les valeurs de travail s'intègrent facilement dans chacun de ces enjeux, parce que les valeurs de travail sont un construit central, notamment pour la connaissance de soi de l'individu.

LES ENJEUX DU COUNSELING DE CARRIÈRE		
Orientation Aider une personne à s'orienter dans un premier choix.	Insertion Aider une personne à s'intégrer dans une formation ou un emploi.	Adaptation Aider l'individu à s'adapter à sa situation, pour s'y maintenir et y progresser de manière satisfaisante.
Réorientation Changement de parcours de formation ou d'emploi.	Réinsertion Réintégration à la suite d'un changement dans son parcours.	Réadaptation Vise la réussite d'une nouvelle adaptation après un changement dans le parcours entrepris.

Figure 1 : Les enjeux du counseling de carrière.

De plus, les valeurs sont aussi importantes en prendre en compte dans le cas du bilan de compétences. Michaud, Dionne et Beaulieu (2007) présentent le constat suivant :

Lorsque la personne met en action sa compétence, nous concevons que ses valeurs se trouvent « mobilisées ». Par exemple, deux personnes qui possèdent des compétences en vente peuvent les utiliser différemment, si l'une est principalement guidée par une valeur de satisfaction de la clientèle et l'autre, plutôt guidée par des valeurs de performance et de compétition. Il est donc essentiel de se questionner sur les valeurs en tant que ressources qui sous-tendent les compétences de la personne. Les valeurs expliquent en grande partie le développement passé d'une compétence et laissent entrevoir son développement futur. (p. 81)

Comme il est possible de le constater, l'utilisation des valeurs de travail dans les interventions ne peut qu'être bénéfique, tant pour la cliente ou le client que pour l'intervenante ou l'intervenant (Leuty et Hansen, 2011). Toutefois, pour identifier les valeurs de travail qui sont importantes pour un individu, il s'avère intéressant de s'appuyer sur un modèle ou une structure théorique. Quels sont les modèles de valeurs

de travail qui sont utilisés par les c.o. du Québec? En sachant qu'il n'y a pas de consensus sur le modèle à utiliser dans la littérature scientifique (Dose, 1997; Wils, *et al.*, 2011), y compris pour le domaine de la psychologie vocationnelle, il est possible de supposer que les conseillères et conseillers d'orientation aient accès à une panoplie de modèles de valeurs de travail. Afin d'identifier ces différents modèles qui pourraient être utilisés, une recension de ces modèles sera effectuée.

5. LA RECENSION DES MODÈLES THÉORIQUES CONCERNANT LES VALEURS DE TRAVAIL

Afin d'identifier les modèles pouvant être utilisés par les professionnelles et les professionnels, une recension de la littérature francophone et anglophone concernant les modèles de valeurs de travail a été effectuée. À titre d'information, Fortin (2010) définit un modèle comme étant « un ensemble organisé d'idées et de concepts se rapportant à un phénomène en particulier » (p. 42).

Les banques de recherche qui ont été consultées pour cette recension sont les suivantes : *Academic Search Complete*, *CINAHL Plus with Full Text*, *Education Research Complete*, ERIC, Érudit, FRANCIS, PASCAL, *ProQuest Dissertations and Theses*, *PsycARTICLES*, *PsycINFO*. Les termes de recherche utilisés dans différentes combinaisons étaient les suivants : *work values*, *structure*, *measure*, *assessment*, *model*, valeurs de travail, mesure, évaluation et modèle. De plus, les modèles de valeurs de travail utilisés par les outils d'évaluation qui mesurent ce construit ont aussi été intégrés à la recension. Ainsi, une recension des instruments psychométriques des principaux éditeurs en Amérique du Nord a été réalisée, afin de s'assurer que la recension contienne le plus de modèles répondant aux critères de recherche. Les modèles seront présentés en ordre chronologique.

Seuls les articles relevant de la compréhension des valeurs de travail dans une perspective de comportement vocationnel selon la typologie de Dose (1997) présentée à la section 3 ont été sélectionnés étant donné l'objectif de cette recension.

À titre de rappel, cette perspective est celle la plus associée au courant du développement de carrière et de la psychologie vocationnelle, ce qui motive ce choix.

5.1 Le modèle de Super (1970)

Selon Super (1995), les valeurs sont le raffinement des besoins à travers les interactions avec l'environnement, incluant le processus de socialisation. Comme conséquence de cette socialisation, Super (1995) croit que les individus déterminent des objectifs et des buts (i.e. valeurs) qu'ils cherchent à atteindre pour satisfaire leurs besoins. Les valeurs de travail permettent donc de combler des besoins dans le contexte professionnel.

Lors d'une recension de la littérature concernant la satisfaction au travail, Hoppock et Super (1950) ont observé qu'elle semblait liée à l'expression d'éléments spécifiques du travail, comme les bénéfices, le nombre d'heures travaillées et l'avancement. Super explique que ces éléments de satisfaction au travail sont en fait ce qu'il nomme valeurs de travail.

Lors de la création de son premier modèle, Super (1957) s'est inspiré des travaux de Ginzberg *et al.* (1951) pour structurer les valeurs de travail. Ils proposent que les valeurs de travail pouvaient être regroupées selon le travail lui-même, les éléments en lien avec le travail et les retombées du travail. Super les a ultérieurement renommées les valeurs intrinsèques, les valeurs extrinsèques et les retombées extrinsèques, notamment à la lumière des travaux de Herzberg (1966).

Les valeurs intrinsèques sont définies comme toutes les tâches qui sont essentielles au travail telles que la créativité, la stimulation intellectuelle et l'altruisme. Les valeurs extrinsèques incluent les caractéristiques qui pourraient varier d'un travail à l'autre, comme la supervision, les politiques d'entreprises, les collègues

de travail ou l'indépendance. Les retombées extrinsèques regroupent toutes les récompenses découlant du travail, comme la paie et le prestige.

Ces dimensions ont été utilisées pour mesurer les valeurs de travail, à l'aide du *Super Work Values Inventory* (SWVI; Super, 1970). Les quinze valeurs de travail mesurées sont : l'altruisme, l'esthétisme, la créativité, la stimulation intellectuelle, l'indépendance, l'accomplissement, le prestige, la gestion, les retombées économiques, la sécurité, le lieu de travail, les relations de supervision, les collègues de travail, la variété et le mode de vie. Le choix de ces valeurs de travail s'est fait à partir de la recension de Hoppock et Super (1950), présentée précédemment.

Dagenais (1998) a voulu vérifier si un modèle à deux facteurs (intrinsèque et extrinsèque) s'appliquait aux quinze valeurs de travail identifiées par Super. Les analyses en composantes principales générées sur un échantillon précédemment recueilli par Super (1970) ont permis d'identifier les valeurs intrinsèques (la créativité, la stimulation intellectuelle, l'altruisme, l'esthétisme et la gestion) et les valeurs extrinsèques (le prestige, les retombées économiques, la sécurité, le lieu de travail, les relations de supervision, les collègues de travail et le mode de vie). L'indépendance, la variété et l'accomplissement ne correspondaient à aucun facteur unique.

5.2 Le modèle de Rounds, Henley, Dawis, Lofquist et Weiss (1981)

Connue sous le nom de *theory of work adjustment* (TWA), la théorie de l'adaptation au travail (Dawis et Lofquist, 1984) s'insère dans une vision de correspondance personne-environnement. Selon eux, pour qu'un employé soit satisfait au travail, il faut que la personne (P) et l'environnement (E) répondent mutuellement aux besoins de l'autre (Dawis, 2005).

C'est à partir des besoins, c'est-à-dire les besoins biologiques nécessaires à la survie de la personne et les besoins psychologiques qui permettent le bien-être de l'individu, que Rounds *et al.* (1981) conceptualisent les valeurs. Dawis (2005) définit les valeurs comme étant des dimensions de référence et des variables latentes pour la description des besoins. Elles sont considérées comme des récompenses de travail qui peuvent satisfaire les besoins. Elles impliquent un jugement d'importance. Il est intéressant ici de souligner qu'à l'inverse de Super, les auteurs de la TWA postulent que les besoins sont des manifestations plus concrètes et spécifiques que les valeurs.

Ce modèle propose une structure à 21 besoins de travail, regroupés en six facteurs, nommés valeurs de travail. Douze de ces besoins proviennent d'une étude des besoins liés à la satisfaction au travail (Schaffer, 1953). Il a été impossible de trouver la provenance des neuf autres besoins de travail. Le tableau 1 présente les valeurs de travail et les besoins de travail reliés à ce modèle. Les besoins qui ont été identifiés par Schaffer sont suivis d'un astérisque (*). Cette structure théorique est mesurée par le *Minnesota Importance Questionnaire* (MIQ; Rounds *et al.*, 1981).

Il importe de rappeler que l'analyse multitraits multiméthodes de Macnab et Fitzsimmons (1987) a permis de constater que les besoins tels que vus par Dawis et Lofquist (1984) sont conceptuellement semblables aux valeurs de travail de Super (1970). Pour ce mémoire, les besoins de Dawis et Lofquist (1984) seront considérés comme des valeurs de travail, à la lumière des travaux de Macnab et Fitzsimmons (1987).

Ces valeurs de travail ont été obtenues à l'aide d'analyses factorielles exploratoires du MIQ, outil utilisé pour l'évaluation des besoins de travail. Ces analyses statistiques ont été effectuées à partir de quatre échantillons indépendants : 3 033 employés, 1 621 clients ayant recours à des services en réhabilitation professionnelle, 285 élèves en formation préparatoire à l'emploi et 419 étudiants universitaires (Gay, Weiss, Hendel, Dawis et Lofquist, 1971).

Tableau 1

Les valeurs de travail et les besoins de travail reliés au MIQ selon Dawis et Lofquist (1984)

Valeurs de travail		Besoins de travail reliés
Accomplissement de soi	Environnement qui encourage le développement de soi	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de ses habiletés • Accomplissement de soi*
Confort	Environnement qui est confortable et non-stressant	<ul style="list-style-type: none"> • Activité • Indépendance* • Variété • Compensation* • Sécurité • Conditions de travail
Statut	Environnement qui offre de la reconnaissance et du prestige	<ul style="list-style-type: none"> • Avancement* • Reconnaissance* • Autorité* • Statut social*
Altruisme	Environnement qui encourage l'harmonie et l'entraide entre les individus	<ul style="list-style-type: none"> • Collègues de travail* • Aider les autres* • Valeurs morales*
Sécurité	Environnement qui est prévisible pour l'individu	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques d'entreprise • Supervision — humaine* (nommé dépendance)
Autonomie	Environnement qui stimule les initiatives individuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Supervision — technique • Créativité* • Responsabilité • Autonomie

Aujourd'hui, les principaux outils d'évaluation psychométrique utilisant ce modèle à six valeurs de travail sont le *Work Importance Profiler* (WIP; McCloy, Waugh, Medsker, Wall, Rivkin et Lewis, 1999a) et le *Work Importance Locator* (WIL; McCloy, Waugh, Medsker, Wall, Rivkin et Lewis, 1999b). Ces outils sont

disponibles au *Occupational Information Network* (O*NET). La principale différence entre les deux outils est que le premier est informatisé tandis que le deuxième est en format papier-crayon. Contrairement au MIQ, la structure à six facteurs n'a pas pu être confirmée empiriquement pour le WIP et le WIL. Les analyses factorielles révélaient plutôt une structure à sept facteurs (McCloy *et al.*, 1999a) ou à trois facteurs (Smith et Campbell, 2006).

5.3 Le modèle de Pryor (1983)

Le *Work Aspect Preference Scale* (WAPS; Pryor, 1983, 1999) mesure les préférences professionnelles, pouvant être définies comme une affirmation de la relation entre une personne et une qualité particulière de travail (Pryor, 1979). Pryor croyait que le terme « valeurs de travail » créait de la confusion. Il utilise la distinction de Maze (1973) entre les préférences et les attitudes pour illustrer son propos. Selon lui, les théoriciennes et théoriciens comme Super, qui ont travaillé sur les valeurs de travail, les ont conceptualisées comme des attitudes, ce qui signifie qu'une expérience ou une finalité devrait être recherchée à cause de sa valeur intrinsèque. Par contre, il croit qu'ils prennent uniquement en compte la préférence vis-à-vis une expérience ou une finalité, étant donné qu'il n'y a aucune composante intrinsèque. Pryor (1979) présente un exemple pour faciliter la compréhension de sa distinction : « Un individu peut rechercher certaines caractéristiques d'un emploi qu'il préfère à d'autres sans avoir à ressentir une contrainte morale et sans rechercher à vouloir dicter aux autres qu'ils devraient agir de la même manière⁸ » (p. 253 ; Pryor, 1979). Pryor croit donc que le terme valeurs de travail devrait être remplacé par préférences professionnelles. Les valeurs de travail ne sont donc pas considérées comme un déterminant du comportement, ce qui est la majeure distinction entre cette conceptualisation et celle de Super (1970).

⁸ Traduction de : « People may seek certain characteristics of a job that they prefer to others without feeling any personal moral constraint to do so and without seeking to dictate to others that they should do likewise. »

Pryor (1982) a identifié treize préférences professionnelles : le développement de soi, la sécurité, l'indépendance, la créativité, l'altruisme, la gestion, l'argent, le prestige, le travail d'équipe, l'activité physique, le détachement, le style de vie et le milieu de travail. Lors de la création de la première version expérimentale du WAPS, Pryor avait identifié dix-neuf préférences professionnelles. Suite à des analyses factorielles, il en a conservé douze. Lors de l'élaboration de la deuxième version expérimentale, l'auteur a ajouté une treizième préférence : le milieu de travail. Il ne précise toutefois pas la raison qui explique cet ajout. Ces préférences sont présentées à l'intérieur du tableau 2.

Pryor (1981) fournit les résultats des analyses factorielles à l'intérieur du manuel du WAPS. Ces analyses, effectuées sur un échantillon de 482 étudiants finissants du secondaire provenant de l'Australie, ont permis d'identifier une structure à quinze facteurs. À la lumière de ses analyses, l'auteur précise que l'activité physique et l'indépendance sont des préférences professionnelles représentées par deux facteurs respectivement. Aucune autre précision n'est fournie pour expliquer les nuances de ces préférences professionnelles.

5.4 Le modèle d'Elizur (1984)

Les valeurs sont considérées ici comme des normes sur lesquelles un individu se base pour juger et choisir le comportement à adopter parmi les alternatives (Becker et McKlintock, 1967; Kluckhohn, 1951). Le comportement à adopter est celui que l'individu voit comme favorable à son bien-être (Locke, 1976).

La structure initiale d'Elizur propose une structure à deux facettes, soit la nature des retombées et la relation avec la tâche professionnelle. La classification se ferait donc sur deux niveaux.

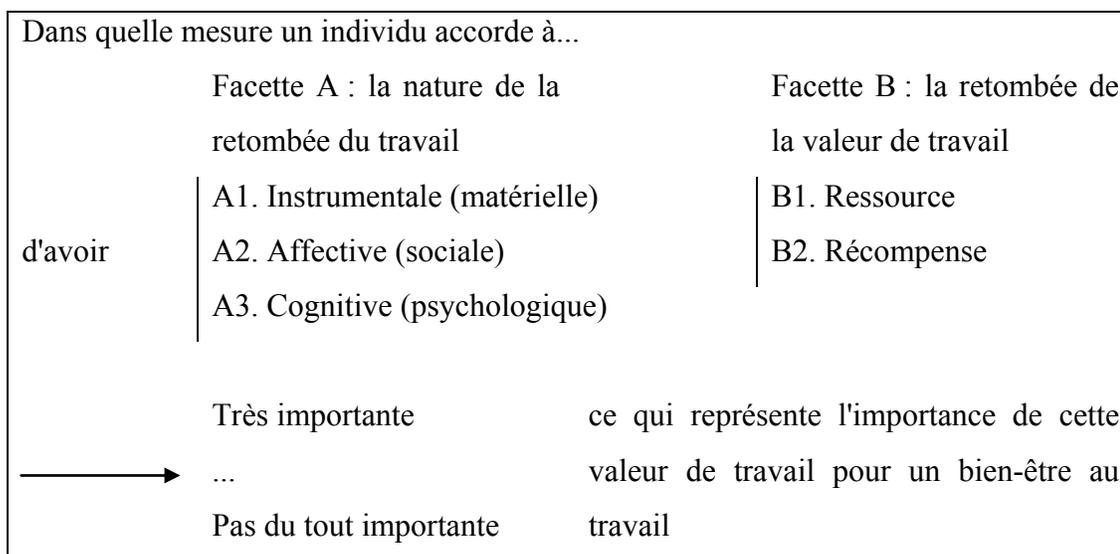
Tableau 2
Le modèle des préférences professionnelles de Pryor (1982)

Préférence professionnelle	Définition
Le développement de soi	Souci pour le développement et l'usage de ses compétences et de ses habiletés
La sécurité	Souci de pouvoir conserver son emploi
L'indépendance	Souci d'être libre de contraintes qui sont imposées par l'environnement de travail
La créativité	Souci du développement d'éléments originaux dans le cadre de son travail
L'altruisme	Souci d'aider ses collègues
La gestion	Souci concernant l'organisation du travail des autres
L'argent	Souci d'obtention d'un salaire élevé pour un emploi
Le prestige	Souci pour la reconnaissance des autres pour son travail
Le travail d'équipe	Souci pour l'amitié et la compréhension de la part des collègues de travail
L'activité physique	Souci pour l'activité physique dans le cadre de son travail
Le détachement	Souci pour la capacité à séparer la sphère professionnelle et son influence sur les autres sphères de vie d'un individu
Le style de vie	Souci de l'effet que l'emploi peut avoir sur le lieu et la manière de vivre
Le milieu de travail	Souci sur le type d'environnement dans lequel un individu se trouve lors de ses activités professionnelles

La première facette permet de distinguer la nature de la retombée du travail. Elizur (1984) propose qu'une valeur de travail puisse être de catégorie instrumentale, affective ou cognitive. Les valeurs de travail instrumentales seraient celles où la retombée est d'ordre matériel, au sens où la retombée est concrète et d'une utilité pratique. La paie, le nombre d'heures travaillées et la sécurité en sont des exemples. Les valeurs de travail affectives représentent les valeurs relatives aux relations interpersonnelles. Les deux seules valeurs de travail affectives selon Elizur sont les collègues de travail et les superviseurs. Les valeurs de travail cognitives sont

qualifiées d'ordre psychologique par l'auteur. Par exemple, le statut et l'avancement sont des valeurs de travail cognitives.

La deuxième facette d'Elizur est le type de retombées. Selon ce chercheur, la retombée de la valeur peut être durant l'accomplissement de la tâche (ex. : indépendance ou responsabilité), ce qu'il considère comme une ressource. La retombée peut aussi être après la réalisation des tâches (ex. : paie ou reconnaissance), ce qu'il considère comme une récompense. La figure 2 présente brièvement cette structure.



Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.

Figure 2 : La conceptualisation des valeurs de travail selon Elizur (1984)

Au total, 21 valeurs de travail sont proposées dans le modèle d'Elizur (1984). Plusieurs valeurs de travail utilisées pour son modèle proviennent des préférences professionnelles⁹ identifiées par Jurgensen (1978). Celui-ci a identifié dix éléments qui pouvaient rendre un emploi agréable ou non : l'avancement, les bénéfices, l'entreprise, les collègues de travail, les heures de travail, la paie, la sécurité, la

⁹ Traduction de *job preferences*

supervision, l'intérêt (initialement nommé type de travail) et les conditions de travail. Les onze autres valeurs ont été choisies par Elizur (1984), afin de représenter davantage les modalités de la première facette (nature des retombées). Aucune autre information n'a été fournie pour préciser la provenance des choix de valeurs de travail. Ces valeurs de travail sont présentées au tableau 3.

Tableau 3
Le modèle des valeurs de travail d'Elizur (1984)

Facette B Facette A	Ressource		Récompense
Instrumentale	<ul style="list-style-type: none"> • La sécurité • Les bénéfices 	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures de travail • Les conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • La paie
Affective	<ul style="list-style-type: none"> • L'estime • Les superviseurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance
Cognitive	<ul style="list-style-type: none"> • L'indépendance • L'intérêt pour l'emploi • L'entreprise • L'accomplissement • Un travail significatif pour soi • La contribution à la société 	<ul style="list-style-type: none"> • L'influence dans le travail à accomplir • L'influence dans l'organisation • La responsabilité • L'usage de ses habiletés 	<ul style="list-style-type: none"> • Le statut • L'avancement

Cette structure a été testée à partir des réponses obtenues par l'entremise d'un questionnaire, où la personne répondante était invitée à identifier le niveau d'importance accordée aux 21 valeurs de travail présentées précédemment. Les facettes et les sous-facettes ont été confirmées par des analyses spatiales fines. La représentation graphique obtenue a permis d'arriver à cette conclusion, et ce, à partir d'un échantillon indépendant et aléatoire constitué de 489 sujets israéliens.

5.5 Le modèle de Perron (1986)

Le modèle de Perron s'inspire surtout des travaux de Kluckhohn (1951) et Rokeach (1973) pour conceptualiser les valeurs. Ce modèle propose une structure de cinq dimensions de valeurs de travail : le statut, la réalisation, le climat, le risque et la liberté. Le statut « se rapporte au fait d'être admiré, populaire et reconnu, d'occuper un poste élevé, d'être influent et de toucher un revenu élevé » (Perron, 1986). La réalisation est liée « à la créativité et la découverte, l'utilisation des ressources personnelles, la connaissance et l'expression de soi, la persévérance et la participation active » (*Ibid.*). Le climat correspond « à la compréhension et à l'acceptation de la part des autres, au fait d'être dans un milieu organisé, plaisant et avec des gens agréables » (*Ibid.*). Le risque évoque « des difficultés à surmonter des situations imprévues, inconnues, dangereuses ainsi que des conditions compétitives » (*Ibid.*). La liberté se rapporte à « l'indépendance, à la liberté, à l'auto-détermination, à l'individualisme et au fait d'être différent des autres » (*Ibid.*).

Des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées à partir d'un échantillon français pour confirmer la structure à cinq facteurs obliques. Pour ce faire, ils ont fait la passation du Questionnaire des valeurs de travail (QVT; Perron, 1986) à plus de 1200 travailleurs français dans une version à 58 items et une autre à 29 items. Les indices d'ajustement n'étaient pas satisfaisants pour la confirmation du modèle à cinq facteurs à partir du questionnaire à 58 items. Toutefois, les analyses factorielles effectuées sur la version à 29 items possédaient des indices suffisamment élevés pour pouvoir confirmer la structure.

5.6 Le modèle de Ronen (1994)

Cet auteur propose que les valeurs de travail (ou objectifs de travail) soient en fait une évaluation en terme d'importance de différentes caractéristiques, orientations ou retombées du travail. Selon Ronen (1994), les valeurs de travail sont déterminées

par trois facteurs : la nature de l'emploi, les besoins de l'individu et les valeurs générales de la personne, qui sont influencées par la culture. Les valeurs de travail influencent la motivation de l'individu pour la réalisation de ses activités professionnelles.

La structure de Ronen (1994) contient quatorze valeurs de travail utilisées dans le cadre des travaux de Hofstede (1980). Aucune information n'a été trouvée concernant la provenance de ses valeurs de travail. Chaque valeur est associée à un besoin sous-jacent. La taxonomie des besoins de Maslow (1954) a été utilisée comme structure de besoins. Ces valeurs de travail sont présentées à l'intérieur du tableau 4.

Tableau 4
Les valeurs de travail et les besoins selon Ronen (1994)

Besoin :	Sécurité	Social	Égo/Pouvoir	Actualisation de soi
Valeurs de travail :	Région Temps Sécurité Bénéfices Conditions physiques	Collègues de travail Superviseurs	Reconnaissance Avancement Revenu	Challenge Autonomie Compétences Formation

La confirmation empirique de cette structure s'est faite par l'utilisation d'analyses en facettes (*facet analysis*) sur un échantillon de 10 153 individus provenant de l'Allemagne, du Canada, de la Chine, de la France, de l'Israël, du Japon et du Royaume-Uni.

5.7 Le modèle de Ros, Schwartz et Surkiss (1999)

La définition des valeurs selon Schwartz a été présentée au point 2.1.2 du présent chapitre. Le modèle de valeurs générales de Schwartz est constitué de dix regroupements de valeurs (aussi appelées types motivationnels) : le pouvoir, l'accomplissement, l'hédonisme, la stimulation, l'auto-orientation, l'universalisme, la bienveillance, le conformisme, la tradition et la sécurité. Il est possible de regrouper ces types motivationnels en quatre pôles. Ces pôles sont : le conservatisme, le changement, l'affirmation de soi et le dépassement de soi. Les dix types motivationnels (situés à l'intérieur du cercle) et les pôles (situés à l'extérieur du cercle) sont schématisés à l'intérieur de la figure 3.

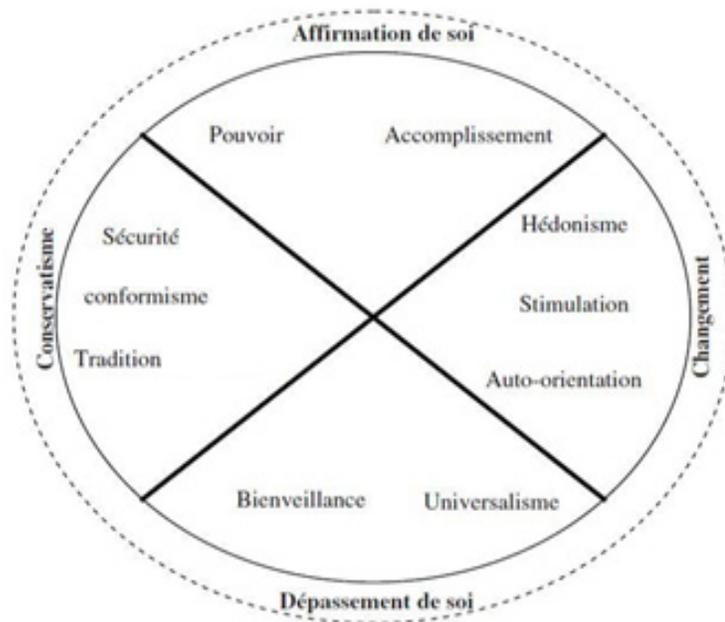


Figure 3 : Le modèle circulaire des valeurs générales de Schwartz (1992)

Ros *et al.* (1999) ont tenté de vérifier si leur modèle de valeurs générales était applicable au monde du travail. En d'autres mots, ils ont voulu savoir si leur modèle de valeurs générales pouvait aussi servir de modèle de valeurs de travail. Pour ce

faire, pour un même échantillon, ils ont fait la passation du *Schwartz Values Survey* et d'un questionnaire maison de valeurs de travail. Ils ont calculé les coefficients de corrélation entre les quatre types motivationnels proposés par Schwartz (1992) et quatre regroupements de valeurs de travail, soit les valeurs intrinsèques, les valeurs extrinsèques, les valeurs sociales et les valeurs liées au prestige. Tel qu'indiqué par Wils *et al.* (2007), les résultats obtenus ne permettent pas de conclure que le modèle de valeurs générales soit applicable au monde du travail. En effet, à l'exception d'un coefficient de corrélation, tous les autres sont inférieurs à 0,30. Ainsi, il est possible de conclure que les deux instruments ne mesurent pas le même construit.

5.8 Le modèle d'Elizur et Sagie (1999)

Elizur et Sagie (1999) ont apporté des changements au modèle initial d'Elizur (1984). Ces modifications ne touchent pas toutes les facettes. En effet, la facette A concernant la retombée de la tâche a été maintenue. Par contre, le contenu de la deuxième facette a été remanié et une troisième facette a été ajoutée.

Au lieu de décrire le moment de la retombée du travail, la facette B de la structure modifiée d'Elizur et Sagie (1999) distingue le niveau de précision de la valeur. Celle-ci peut être précise, comme le salaire ou la reconnaissance. À l'inverse, la valeur de travail peut être diffuse, comme la croissance personnelle ou la contribution à la société. Pour bien différencier ces deux facettes, les auteurs donnent un exemple de cette distinction :

Il est difficile de déterminer si une valeur diffuse est pertinente à un comportement ou à une situation donnée. Par exemple, à quel point la performance vis-à-vis des tâches professionnelles à accomplir est reliée à l'importance de la vie ou à quel point contribue-t-elle à la société? En d'autres mots, en comparaison avec des valeurs diffuses plus abstraites,

les valeurs plus précises sont souvent plus associées avec des comportements ou des événements¹⁰. (Elizur et Sagie, 1999, p. 76)

La troisième facette permet de distinguer la sphère de vie. Les auteurs croient que les valeurs personnelles peuvent être divisées en deux catégories : les valeurs générales et les valeurs de travail. L'ajout de cette facette a amené les auteurs à conceptualiser différemment le lien entre les valeurs générales et les valeurs de travail. Comme il a été présenté à la section 3.2, ces auteurs croient que les valeurs générales et les valeurs de travail sont deux facettes différentes des valeurs personnelles. À titre de rappel, cette structure a été confirmée par des analyses en facettes. Au total, 165 employés israéliens participant à des cours du soir en gestion ont agi à titre d'échantillon. Ce modèle est illustré à la figure 4.

L'importance qu'un individu accorde au fait d'avoir des états, objets ou comportements de nature :			
<i>A. Modalité</i>		<i>B. Précision</i>	s'appliquant
(a1) Matérielle		(b1) Précise	au domaine de :
(a2) Affective	Et	(b2) Diffuse	
(a3) Cognitive			
<i>C. Modalité</i>		Élevée	
(c1) Vie générale	est d'importance	Ou	pour son bien-être
(c2) Travail		Faible	

Sagie, A., Elizur, D, et Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.

Figure 4 : La conceptualisation des valeurs de travail selon Elizur et Sagie (1999)

Au total, 45 valeurs personnelles sont présentées dans ce modèle. De ce nombre, 24 valeurs appartiennent à la sphère professionnelle et 21 valeurs

¹⁰ Traduction de : « Frequently, it is rather difficult to determine whether a diffuse value is relevant to a given behaviour or situation. For example, to what extent is the performance of some task at work related to the meaningfulness of life, or does it contribute to society? Using other words, in comparison with the more abstract diffuse values, the focused ones are more often associated with actual behaviours and events ».

proviennent de la sphère de vie en général. Les 24 valeurs de travail ont été sélectionnées en fonction du questionnaire de valeurs de travail d'Elizur, Borg, Hunt et Beck (1991). Ces auteurs se sont inspirés de plusieurs autres chercheuses et chercheurs pour la création de leurs items, comme Maslow (1954), Alderfer (1972), Hackman et Oldham (1980), McClelland (1961), Herzberg (1966). Les auteurs ne précisent toutefois pas la provenance des 21 valeurs générales. Les 24 valeurs sont présentées au tableau 5. L'appariement des valeurs aux différentes facettes a été réalisé à partir d'analyses spatiales fines.

Tableau 5
Le modèle des valeurs de travail d'Elizur et Sagie (1999)

Facette B / Facette A	Précise		Diffuse
Matérielle	<ul style="list-style-type: none"> • La sécurité d'emploi • Le salaire • Les bénéfices 	<ul style="list-style-type: none"> • L'environnement de travail • Les heures de travail convenables 	
Affective	<ul style="list-style-type: none"> • La supervision équitable • L'interaction avec les gens 	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • L'estime
Cognitive	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité professionnelle • L'indépendance • L'utilisation de ses habiletés • La reconnaissance pour sa performance • L'intérêt pour l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • L'accomplissement professionnel • L'avancement • Le feedback professionnel • La bonne entreprise pour qui travailler • Le statut d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • La croissance personnelle • Un emploi valorisant • L'influence au travail • L'influence dans l'organisation • La contribution à la société

5.9 Le modèle de Berings (2002)

Basé sur le *Competing Value Model* de Quinn (1988), modèle utilisé pour l'explication des valeurs en milieu organisationnel, le modèle de Berings utilise une structure à douze valeurs de travail. L'auteur utilise la conceptualisation proposée par Dose (1997) pour définir les valeurs de travail :

des standards ou des critères pour le choix des objectifs ou qui guident l'action et qui sont relativement présents et stables au fil du temps. Cette définition peut être appliquée à la définition des valeurs de travail en ajoutant à la définition qu'elles sont reliées au travail ou à l'environnement de travail.¹¹ (Dose, 1997, dans Berings, De Fruyt et Bouwen, 2004, p. 351)

Ces valeurs de travail peuvent être évaluées par le *Twelve Work Values Inventory* (Berings, 2002, 2007). La structure de Berings permet d'évaluer les valeurs de travail suivantes : la structure, la rationalité, l'autonomie, l'influence, la créativité, la communauté, le travail d'équipe, la compétition, la rémunération, la stabilité, l'innovation et l'évitement du stress. Elles sont présentées plus en détail à l'intérieur du tableau 6. L'auteur ne précise pas comment ces valeurs de travail ont été sélectionnées, à l'exception que ses choix de valeurs ont été faits en fonction d'une recension de plusieurs structures de valeurs de travail (Lofquist et Dawis, 1971; Pryor, 1982; Super, 1973), du *Competing Value Model* (Quinn, 1988; Quinn et Rohrbaugh, 1983), de la littérature concernant la dimension de l'individualisme et du collectivisme (Hofstede, 1980; Ramamoorthy et Carroll, 1998; Wagner, 1995), et du service à la clientèle (Furnham et Coveney, 1996). Aucune analyse factorielle n'a été faite, du moins selon les recherches présentées en anglais sur cet outil. Cette structure n'a donc pas été confirmée empiriquement.

¹¹ Traduction de : « Standards or criteria for choosing goals or guiding action that are relatively enduring and stable over time. This definition can be applied for the definition of work values by adding relating to work or the work environment ».

Tableau 6
Le modèle de valeurs de travail de Berings (2002)

Valeur de travail	Définition
Structure	Un environnement de travail bien organisé et structuré.
Rationalité	Prépondérance pour la rationalité et la cérébralité sur les émotions.
Autonomie	Avoir un espace personnel, de la liberté et de l'autodétermination.
Influence	Avoir de l'influence et participer à la prise de décision.
Créativité	Avoir de la place pour improviser et expérimenter.
Communauté	Travailler dans une atmosphère familiale, où il est possible d'entrer en relation avec les autres.
Travail d'équipe	Accent mis sur le travail et l'esprit d'équipe
Compétition	Une attention particulière portée sur l'accomplissement et la compétition
Rémunération	Opportunité de gagner beaucoup d'argent
Stabilité	Stabilité et continuité dans l'organisation
Innovation	Préoccupation pour l'innovation et le changement
Évitement du stress	Atmosphère relaxe et complaisante.

5.10 Le modèle de Lyons (2003)

Dans le cadre de sa thèse, Lyons (2003) a créé un modèle qui regroupe des valeurs de travail provenant de douze instruments de mesure existants. Lyons a identifié initialement 31 valeurs de travail. Six facteurs ont été identifiés par l'entremise d'analyses factorielles exploratoires avec rotation varimax. Seules 25 des valeurs de travail identifiées initialement ont été conservées, car elles avaient une saturation supérieure à 0,5 sur un des facteurs. Ces valeurs de travail sont présentées à l'intérieur du tableau 7.

Tableau 7
Le modèle de valeurs de travail de Lyons (2003)

Valeurs de travail intrinsèques	Valeurs de travail extrinsèques	Valeurs de travail liées au statut
<ul style="list-style-type: none"> • La stimulation intellectuelle • Le challenge • L'intérêt pour l'emploi • Apprendre continuellement • L'usage de ses habiletés • La variété • La créativité • L'accomplissement • Un emploi significatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Les avantages sociaux • Le salaire • La sécurité d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • L'autorité • Le prestige • L'influence • Le voyage • La reconnaissance
Valeurs de travail sociales	Valeurs de travail liées à la liberté	Valeurs de travail liées à l'altruisme
<ul style="list-style-type: none"> • L'environnement de travail plaisant • Les collègues de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures de travail • Le style de vie/l'équilibre travail et vie personnelle • L'indépendance 	<ul style="list-style-type: none"> • Les valeurs morales • La contribution à la société • L'équité dans l'organisation

5.11 Le modèle de Macnab, Bakker et Fitzsimmons (2005)

Le modèle utilisé pour l'Échelle des valeurs de carrière (ÉVT; Macnab *et al.*, 2005) se base sur les travaux de Super (1973, 1995) et du *Work Importance Study* (Super et Sverko, 1995). Après avoir réalisé une recension de la littérature concernant les valeurs de travail, les auteurs ont ressorti les dix valeurs qui semblaient être les plus pertinentes à mesurer dans le cadre d'un processus de développement de carrière. Ces auteurs définissent les valeurs comme étant des objectifs à atteindre pour satisfaire un besoin, professionnel ou non.

Des analyses factorielles ont permis d'identifier trois dimensions : le travail avec les autres, l'extériorisation et les récompenses externes. De plus, dix échelles de valeurs sont rattachées à l'une de ces trois dimensions.

La dimension « travailler avec les autres » correspond à une préférence pour un environnement de travail qui est ouvert et chaleureux. Elle possède trois échelles. L'échelle « service au client » permet de mesurer une préférence pour les relations, le service personnalisé et procurer à d'autres personnes des bénéfices. L'échelle « travail en équipe » mesure la préférence du répondant concernant le travail en équipe. L'échelle « influence » mesure le fait d'avoir une bonne influence sur les gens et sur les événements.

La dimension de l'extériorisation comprend les différentes approches qu'un individu peut avoir face aux tâches à accomplir. Les échelles associées à l'extériorisation sont la créativité, l'autonomie, l'enthousiasme et le développement. L'échelle de la créativité permet d'identifier si le répondant préfère le développement de nouvelles idées et l'utilisation de son imagination. L'échelle de l'autonomie permet d'identifier si l'individu préfère être libre de l'encadrement des autres au travail. L'échelle de l'enthousiasme mesure une préférence pour la diversité, le risque et le rythme de travail rapide. L'échelle du développement professionnel permet de savoir à quel point le répondant préfère le développement personnel et professionnel.

La dimension des récompenses externes comprend les éléments qui motivent le travailleur. La première échelle est la gratification financière. Elle permet d'identifier le niveau d'importance qu'accorde un répondant vis-à-vis un salaire élevé et une sécurité financière. L'échelle « sécurité » mesure la préférence d'un individu pour la prévisibilité et la constance au travail. L'échelle « prestige » mesure à quel point l'individu est motivé par la considération, l'admiration et le statut. Le tableau 8 schématise ce modèle.

Tableau 8

Le modèle de valeurs de travail de Macnab, Bakker et Fitzsimmons (2005)

Travailler avec les autres	Extériorisation	Récompenses externes
<ul style="list-style-type: none"> • Le service au client • Le travail en équipe • L'influence 	<ul style="list-style-type: none"> • La créativité • L'autonomie • L'enthousiasme • Le développement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • La gratification financière • La sécurité • Le prestige

Les analyses factorielles ont été générées à partir de la version anglophone de l'outil et d'un échantillon de Canadiens anglophones hors Québec. Les auteurs ne fournissent pas d'informations qui permettent de prouver la rigueur de la démarche effectuée pour l'adaptation de la version francophone. Le manuel des normes de pratique du testing en psychologie et en éducation (Sarrazin, 2003) stipule clairement l'élément suivant :

Lorsque le test est traduit d'une langue à l'autre, les méthodes utilisées pour établir l'équivalence de la traduction devraient être décrites. Des preuves empiriques et logiques devraient être fournies concernant la fidélité et la validité des inférences faites à partir des scores aux tests traduits pour l'usage prévu auprès du groupe linguistique évalué (p. 118).

Il est donc possible de stipuler que ce modèle n'a fait l'objet d'aucune étude de confirmation empirique auprès d'un échantillon de Québécois. Or, il est impossible pour le moment d'évaluer la validité théorique de ce modèle pour la population québécoise.

5.12 Le modèle de Zytowski (2006)

Le modèle de valeurs de travail de Super (1957) a été modifié lors de la parution du *Super Work Values Inventory-revised* (SWVI-R; Zytowski, 2006). Cette dernière version du SWVI est considérée comme un des meilleurs outils pour mesurer

les valeurs de travail (Robinson et Betz, 2008). Le SWVI-R mesure douze valeurs de travail : l'accomplissement, les collègues de travail, la créativité, le revenu, l'indépendance, le mode de vie, le défi intellectuel, le prestige, la sécurité, la supervision, l'environnement de travail et la variété. Trois valeurs de travail ont été abandonnées par Zytowski (2006) pour cette nouvelle version : l'altruisme, l'esthétisme et la gestion. Ce retrait de valeurs de travail est expliqué par des problèmes d'appariement entre les échelles du SWVI et celles du *Kuder Preference Record–Vocational* et du *Kuder Career Search* (Robinson et Betz, 2008). Malgré le changement de structure, la conceptualisation des valeurs de travail reste identique.

Robinson et Betz (2008) ont mené des analyses pour connaître la structure factorielle des douze valeurs de travail sur un échantillon de 426 étudiantes et étudiants (222 hommes, 202 femmes et deux non précisés) de premier cycle en psychologie d'une université étasunienne. Les résultats indiquent que ces douze valeurs sont regroupées en quatre facteurs, soient l'environnement, l'estime, l'excitation et la sécurité. Les collègues de travail, le mode de vie, la supervision et l'environnement de travail sont des valeurs incluses dans le facteur de l'environnement. L'accomplissement et le prestige forment le facteur « estime ». Le facteur « excitation » regroupe les valeurs de travail de la créativité et de la variété. Le dernier facteur, nommé « sécurité », n'englobe que le revenu comme valeur de travail. L'indépendance, le défi intellectuel et la sécurité sont des valeurs complexes, ce qui signifie qu'elles étaient associées à plus d'un facteur lors de ces analyses factorielles.

5.13 Le modèle de Giroux (2006)

Le modèle utilisé pour l'échelle des valeurs personnelles au travail (ÉVPT; Giroux, 2006) est basé en partie sur le modèle des valeurs interpersonnelles de Gordon (1976) et du modèle des valeurs de travail de Super (1970). De ces modèles, l'auteur a sélectionné dix valeurs de travail qui seraient évaluées par son outil. Les

valeurs mesurées sont : le développement personnel, l'actualisation personnelle, les relations humaines, la créativité, l'autonomie et l'indépendance, le statut social, l'influence et le rayonnement, la prospérité et la sécurité, les aspects concrets et tangibles et l'ambiance de travail. Aucune définition n'est fournie dans le manuel d'administration du test, que ce soit par rapport à la manière de conceptualiser les valeurs, ou à la définition des valeurs qui sont mesurées à partir de ce modèle. De plus, le manuel ne présente aucune information quant à la confirmation empirique de la structure à dix valeurs.

6. SYNTHÈSE

Quelle que soit la posture théorique, il a été montré que les valeurs sont un construit important dans le domaine du développement de carrière. La présentation des valeurs, des valeurs de travail et du lien qui les unit a permis d'identifier les différentes nuances de ces construits. Ces nuances peuvent sembler encore généralement méconnues par les conseillères et conseillers d'orientation du Québec, malgré le fait qu'ils utilisent des outils d'évaluation psychométriques les mesurant. La recension des écrits a permis d'identifier plusieurs modèles théoriques auxquels les professionnelles et les professionnels de l'orientation peuvent se rapporter pour travailler avec les valeurs de travail. Par contre, à la lumière de cette recension, il est possible de constater que trois critiques reviennent davantage sur les lacunes des modèles de valeurs de travail, soit l'exhaustivité de la structure de valeurs de travail, la récence et la confirmation empirique de la structure.

6.1. L'exhaustivité de la structure des valeurs de travail

Brown (1996) et Rounds et Armstrong (2005) émettent un doute quant à l'inclusion de l'ensemble des valeurs de travail dans les inventaires présentement disponibles et, par conséquent, aux modèles théoriques qui sous-tendent ces outils. En d'autres mots, en comparant les modèles théoriques présentés dans la recension, il est

possible de constater que plusieurs valeurs sont incluses dans un modèle, mais pas dans un autre.

Une des principales critiques émises à l'égard des modèles théoriques existants est que les structures proposées ne sont pas exhaustives. En effet, pour certaines structures, la manière de sélectionner les valeurs qui les constitueraient était déficiente. Par exemple, Giroux (2009) donne très peu de détails quant à la manière avec laquelle il a choisi les dix valeurs de travail de son outil, à l'exception qu'il s'est inspiré des valeurs de Super et Gordon. De manière générale, les valeurs incluses dans les modèles l'ont été de manière arbitraire, souvent sans justification théorique solide.

6.2. La récence de la structure

Plusieurs modèles n'ont pas fait l'objet d'une confirmation empirique récente, ce qui constitue une lacune, étant donné les changements possibles en fonction du temps. En fait, plusieurs études ont su démontrer qu'il existait des différences significatives vis-à-vis l'importance qui est accordée à différentes valeurs de travail en fonction de la génération à laquelle un individu appartient (Hansen et Leuty, 2012; Cogin, 2012; Twenge, Campbell, Hoffman et Lance, 2010; Cennamo et Gardner, 2008; Lyons, Duxbury et Higgins, 2005). De plus, la méta-analyse d'études longitudinales de Jin et Rounds (2012) a permis de constater qu'en fonction des changements et de l'âge d'un individu, l'importance accordée à certaines valeurs peut fluctuer.

6.3. La confirmation empirique de la structure

Ce critère fait directement référence à la validité théorique, définit comme le « degré pour lequel les éléments d'une méthode d'évaluation reflètent bien et sont représentatifs d'un construit utilisé pour un objectif spécifique d'évaluation »

(Bernaud, 2007, p. 73). En démontrant la validité d'un outil permettant la mesure d'un modèle, il est possible d'avoir un indice sur la qualité de la représentation de la théorie mesurée par l'outil. Or, si un chercheur crée un inventaire permettant la mesure d'un modèle quelconque et que les regroupements effectués par les analyses factorielles ne concordent pas avec les regroupements théoriques *a priori*, il est possible d'émettre des doutes quant à la validité du modèle. Plusieurs des modèles recensés n'ont pas fait l'objet d'analyses statistiques pour confirmer la structure utilisée. Les modèles de Berings (2002) et de Giroux (2009) en sont des exemples. Pour d'autres modèles, comme le modèle de Rounds *et al.* (1984) utilisé par le WIP et le WIL, des analyses factorielles ont été menées, mais les regroupements identifiés étaient différents des facteurs théoriques proposés préalablement.

7. BESOIN DE RECHERCHE

Aucun des modèles théoriques de valeurs de travail recensés ne répond de manière satisfaisante aux trois critères identifiés ci-dessus, soit l'exhaustivité de la structure des valeurs de travail, la récence et la confirmation empirique concluante. Ce constat peut amener son lot de conséquences pour les conseillères et les conseillers d'orientation, notamment en lien avec l'évaluation des valeurs de travail. En effet, il est possible que certaines valeurs de travail ne soient pas identifiées par les modèles présentement disponibles, et ce, même si elles sont importantes pour un individu. Un modèle qui tend à être exhaustif permettrait de répondre à cette critique.

Après la création d'un modèle théorique, la première étape en vue de sa validation est de créer une liste d'items qui mesure les différents construits du modèle. Lorsque les items sont validés, ils peuvent ensuite faire l'objet de recherches empiriques pour valider le modèle de valeurs de travail.

Ainsi, ce mémoire propose de mener les premières étapes avant l'expérimentation auprès d'un échantillon. Le besoin de recherche, dans le cadre de ce mémoire, est donc le suivant :

- Créer un modèle de valeurs de travail à partir de la recension des différents modèles identifiés dans la littérature scientifique.
- Développer une liste d'items pour chaque valeur de travail du modèle théorique.
- Valider la qualité des items auprès d'experts du domaine de l'orientation.

DEUXIÈME CHAPITRE

CADRE THÉORIQUE

Le deuxième chapitre s'attardera au cadre conceptuel de ce mémoire. Dans un premier temps, le choix de la théorie pour conceptualiser les valeurs de travail sera présenté. Par la suite, le cadre méthodologique qui sera utilisé pour la construction du modèle théorique sera exposé.

1. LA THÉORIE DES VALEURS DE SUPER

La manière de conceptualiser les valeurs de travail pour ce mémoire proviendra de la théorie de Super. À titre de rappel, il les définit comme étant des objectifs ou des buts qu'une personne cherche à atteindre au travail pour satisfaire ses besoins. Plusieurs raisons motivent ce choix. Les assises théoriques sont nombreuses et permettent de bien distinguer les valeurs et les valeurs de travail. Comme il a été présenté à la section 2.3 du premier chapitre, Super (1995) conceptualise aussi le lien entre les valeurs, les besoins et les intérêts.

Plus précisément, Super (1973) a proposé une hiérarchie des besoins, des valeurs et des intérêts. Il ajoute une distinction avec un autre construit connexe, soit les traits, qu'il définit comme des styles d'agissements permettant de répondre à un besoin dans une situation donnée. Super a nommé cette hiérarchie comme étant le « modèle de l'oignon ».

À notre connaissance, deux seules études ont tenté de confirmer cette hiérarchisation, soit celle de Coetsier et De Corte (1989) et celle de Leuty (2010). À l'aide de deux instruments mesurant respectivement les valeurs (*Values Scale*; Super, 1980) et les besoins (*Adjective Check List*; Gough et Heilbrun, 1983), Coetsier et De Corte (1989) se sont attardés plus particulièrement au lien entre les besoins et les

valeurs. Les résultats obtenus grâce à des modélisations par équations structurelles¹² ne semblent pas satisfaisants pour pouvoir confirmer cette conceptualisation. Par contre, une des principales limites exprimées par les auteurs est que les indices de fidélité des outils étaient faibles, et que tant et aussi longtemps que les instruments utilisés auront de faibles indices de fidélité, il sera difficile de pouvoir confirmer cette conceptualisation (Coetsier et De Corte, 1989). Pour ce qui est de l'étude de Leuty (2010), les résultats obtenus grâce à des modélisations par équations structurelles n'ont pas permis de confirmer empiriquement le « modèle de l'oignon ».

En ce qui a trait à l'interdépendance des besoins, des valeurs et des intérêts professionnels, plusieurs études se sont attardées à ce sujet, comme il est possible de le constater au premier chapitre. Cette différenciation a aussi fait l'objet d'une étude au Québec (Tétreau, Trahan et Hébert, 2005). Les résultats ont démontré que ces trois construits étaient distincts.

Un autre élément important provenant des travaux de Super est la notion de rôle. Lors du *Work Importance Study* (Super et Sverko, 1995), plusieurs chercheuses et chercheurs de différentes nationalités ont utilisé le *Salience Inventory* (Nevill et Super, 1986). Bujold et Gingras (2001) présentent l'instrument :

Il permet de mesurer l'importance relative accordée par un individu à cinq principaux rôles (élève, travailleur, citoyen, personne au foyer et personne en situation de loisirs). Chacun de ces rôles est évalué en fonction de trois perspectives distinctes (la participation, l'engagement et les valeurs liées aux rôles) constituant autant de sections dans le questionnaire. (p. 118)

Or, les valeurs seraient un construit relié à celui des rôles de vie. Les valeurs de travail seraient en fait les valeurs associées au rôle de travailleur de l'individu. Malgré leur ressemblance, les valeurs générales et les valeurs de travail fournissent de l'information distincte.

¹² Le terme en anglais est *Structural equations modeling*.

Nevill et Kruse (1996) précisent qu'en connaissant les valeurs de travail d'une personne, il est possible d'identifier les valeurs qui seront associées à son succès et à sa satisfaction au travail. La connaissance des valeurs générales permet d'identifier ce qu'une personne veut de sa vie et d'évaluer si ses valeurs générales et ses valeurs de travail sont congruentes et peuvent être rencontrées dans le cadre de son travail, c'est-à-dire dans son rôle de travailleur (*Ibid.*). Il est donc possible d'identifier si les valeurs générales d'une personne sont rencontrées dans tout autre rôle de vie, comme celui de parent, par exemple.

Pour ce mémoire, les valeurs de travail seront donc conceptualisées comme étant des objectifs que les individus recherchent afin de satisfaire leurs besoins au travail. Ces objectifs sont des croyances prescriptives qui, à titre de rappel, expriment la finalité qui est jugée comme étant désirable ou non pour un individu. De plus, ce ne sont pas les valeurs qui diffèrent entre les individus, mais c'est plutôt l'importance relative que chacun leur accorde qui varie. Cette manière de conceptualiser les valeurs s'inscrit dans l'approche des traits, présentée ci-dessous.

2. L'APPROCHE DES TRAITS

Cette approche pour l'étude des différences individuelles est caractérisée par la mesure d'attributs psychologiques de manière objective et fiable (Cervone et Percin, 2008). De la manière dont Super conceptualise les valeurs, celles-ci sont vues comme des traits, tels que proposé par l'approche des traits en psychologie. L'approche des traits s'inscrit dans la psychologie différentielle. En effet, Super s'est appuyé sur différentes méthodes issues de la psychologie différentielle pour développer divers instruments psychométriques dans le but d'opérationnaliser et de définir des construits-clés pour une utilisation clinique et en recherche (Super et Sverko, 1995). Les traits peuvent être définis comme des « modes stables du comportement, des affects et de la pensée » (Pervin et John, 2005, p. 195). À titre de rappel, les trois éléments mentionnés dans la présente définition sont identiques aux trois

composantes d'une valeur mentionnées par Perron (1981), soit la composante comportementale, la composante affective et la composante cognitive. Afin d'approfondir l'approche avec laquelle les valeurs de travail seront conceptualisées, les postulats généraux de l'approche des traits seront présentés.

2.1 Les traits sont des construits latents

Morizot et Miranda (2007) expliquent ce postulat comme suit : « Les traits [...] sont considérés comme des construits psychologiques latents parce qu'ils sont des phénotypes psychologiques inférés qui ne peuvent être mesurés directement. » (p. 370) De la même manière que la personnalité, les valeurs ne sont pas mesurables directement, mais elles peuvent l'être fait indirectement, notamment par l'entremise d'une des trois composantes de la valeur, identifiée précédemment. Par exemple, il est impossible de mesurer directement la valeur de travail du salaire chez un individu. Toutefois, une personne qui serait fortement en accord avec le fait que le salaire est un facteur primordial pour un choix d'emploi permettrait de supposer que cette valeur de travail est importante pour elle.

2.2 Les traits s'organisent de façon hiérarchique

Il est possible d'identifier quatre niveaux hiérarchiques dans la mesure des traits, soit les réponses spécifiques, les réponses habituelles, les traits primaires et les traits d'ordre supérieurs (Morizot et Miranda, 2007).

Les réponses spécifiques « correspondent aux pensées, aux émotions ou aux comportements particuliers émis dans un contexte physique ou social particulier » (*Ibid.*, p, 372). Les réponses habituelles sont présentées comme suit :

[Les] réponses spécifiques tendent à covarier, c'est-à-dire à survenir de façon cohérente dans différents contextes chez un même individu pour former des réponses habituelles. Afin d'obtenir des estimations de ces

réponses habituelles, on a généralement recours à des questionnaires dans lesquels on demande à la personne ou à un tiers d'estimer la fréquence ou l'intensité habituelle de pensées, d'émotions ou de comportements décrits dans des énoncés. » (*Ibid.*)

Les réponses habituelles sont donc plus générales que les réponses spécifiques. Les réponses habituelles peuvent elles aussi covarier, pour former des traits primaires. Le trait peut être défini comme une « disposition à agir d'une certaine manière, illustrée par le comportement de l'individu dans un éventail de situations » (Pervin et John, 2005, p. 195). Pour ce mémoire, les valeurs de travail seraient donc des traits primaires, qui eux sont mesurés par des réponses habituelles obtenues via un questionnaire. Finalement, les traits primaires peuvent eux aussi covarier, pour ainsi obtenir un superfacteur, connu aussi sous le nom de dimension. Le trait d'ordre supérieur peut être défini comme étant un « facteur générique, ou de deuxième niveau, représentant un niveau d'organisation des traits plus élevé que les facteurs issus de l'analyse factorielle ». (*Ibid.*, p. 96). La figure 5 présente un exemple basé sur la littérature existante afin d'illustrer un exemple de cette hiérarchie.

2.3 Les traits se distribuent de façon continue dans la population

Morizot et Miranda (2007) présentent ce postulat comme suit :

Les traits [...] identifiés par l'analyse factorielle sont des construits identifiés pour tous les individus d'une population (ou d'un échantillon). L'approche des traits s'inscrit donc dans une perspective continue, ou nomothétique. Les traits sont des construits bipolaires représentés par des continuums sur lesquels tous les individus de la population peuvent être situés. (p. 375)

Ce constat permet d'identifier un élément très important en ce qui concerne les valeurs de travail. En effet, chaque individu se situe par rapport à toutes les valeurs de travail. C'est l'importance qu'il accorde à chacune d'entre elles qui diffère. Par exemple, une personne pour qui le prestige n'est pas du tout important ne signifie pas

qu'elle ne se situe pas par rapport à la valeur du prestige, mais plutôt qu'elle accorde peu d'importance à celle-ci.

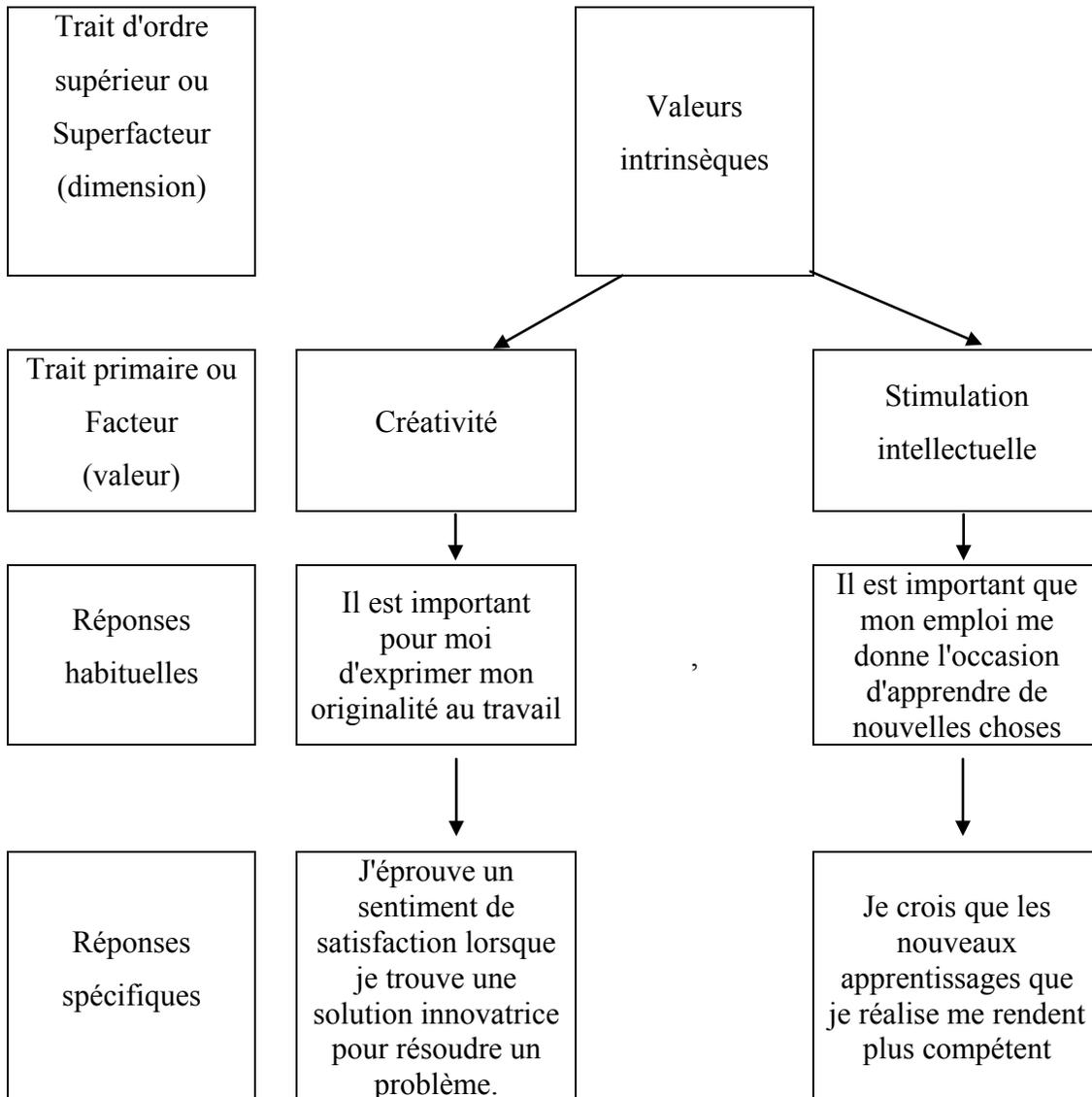


Figure 5 : Un exemple d'une organisation hiérarchique des valeurs

2.4 Les traits sont universels

Il est généralement accepté que les valeurs de travail soient, tout comme les traits de la personnalité, universelles. C'est l'importance accordée à celles-ci qui diffèrerait selon les pays, et non la structure des valeurs. Ce constat a été confirmé pour les valeurs générales (Schwartz, 1992) et pour les valeurs de travail (Ronen, 1994).

3. OBJECTIFS DE RECHERCHE

Considérant les éléments présentés dans ce chapitre et le besoin de recherche identifié au premier chapitre, les objectifs de recherche du présent mémoire se lisent comme suit :

- Développer un modèle théorique de valeurs de travail à partir des différents modèles recensés, et ce, selon la théorie de Super et l'approche des traits.
- Produire une liste d'items pour chacune des valeurs de travail retenues dans le modèle théorique.
- Vérifier auprès d'experts si les items créés représentent bien chacune des valeurs de travail identifiées.
- Vérifier auprès d'experts si les items créés sont clairs quant à leur formulation.
- Recueillir auprès d'experts les facettes de chacune des valeurs de travail qui pourraient ne pas avoir été prises en compte dans l'élaboration des items.
- Recueillir auprès d'experts des manières de reformuler les items qu'ils auront identifiés comme n'étant pas clairs.

TROISIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre vise à présenter la méthodologie de ce mémoire. Les participantes et participants, le questionnaire utilisé, les procédures menant à la collecte de données, les analyses statistiques envisagées et les considérations éthiques concernant cette recherche seront exposés.

1. PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Un total de dix experts¹³ potentiels a été identifié. L'expertise des experts potentiels provient de différents domaines, soient la psychologie vocationnelle, le développement de carrière, la psychométrie ou la psychologie de la motivation. Des dix experts invités, neuf d'entre eux ont accepté l'invitation, soit un taux de réponse de 90 %. De ce nombre, sept experts sont professeures ou professeurs dans une université québécoise dans un ou des domaines d'expertise mentionnés ci-dessus et détiennent un doctorat. Les deux derniers experts sont des professionnels dans un des domaines mentionnés ci-dessus. L'un d'eux est titulaire une maîtrise, tandis que l'autre détient un doctorat.

Il n'existe aucun consensus quant au nombre idéal d'experts pour vérifier la pertinence d'une liste d'items (Grant et Davis, 1997). Lynn (1986) propose un minimum de trois experts pour pouvoir mener une telle étude et un minimum de six experts pour éviter d'avoir besoin d'une évaluation unanime de leur part pour convenir de la pertinence des items. Haynes, Richard et Kubany (1995) mentionnent que l'intervalle de confiance diminue lorsque le nombre d'experts augmente. Grant et Davis (1997) précisent que la décision finale quant au nombre d'experts nécessaires

¹³ Le terme « expert » sera utilisé au masculin tout au long du mémoire, afin d'assurer de conserver la confidentialité de l'identité des personnes sollicitées.

pour vérifier la qualité des items dépend de la diversité de l'expertise désirée par le chercheur. En effet, il est très rare qu'un expert possède l'expertise souhaitée dans chacun des domaines dont on désire tenir compte. Ainsi, afin de couvrir tous les domaines d'expertise mentionnés précédemment et de s'assurer de répondre au critère du nombre minimal d'experts pour éviter d'avoir besoin d'une évaluation unanime de leur part, il a été convenu d'inviter dix experts potentiels à participer à l'étude.

2. INSTRUMENT

Cette section présente la démarche qui a permis de créer le modèle théorique de valeurs de travail ainsi que la liste d'items qui a été présentée aux experts. Tout d'abord, les défis associés à la mesure des valeurs sont présentés. Ensuite, les valeurs qui ont été écartées du modèle sont présentées. Par la suite, une courte discussion sur le format d'items à utiliser pour mesurer les valeurs de travail est exposée. Le regroupement de l'ensemble des valeurs de travail qui ont été recensées est ensuite présenté. De plus, les règles associées à la création des items sont décrites. Finalement, le questionnaire utilisé pour ce mémoire est présenté.

2.1 Les défis associés à l'évaluation des valeurs

Lyons (2003) présente trois défis reliés à l'évaluation des valeurs, qu'elles soient générales ou reliées au travail. Le premier défi pour la mesure des valeurs est de s'assurer que les items reflètent précisément les valeurs d'un individu qu'on tente de mesurer, afin de lui permettre de répondre de la manière la plus précise possible. Lyons précise que « l'influence des valeurs sur les attitudes et le comportement d'un individu passe souvent inaperçue jusqu'au moment où un individu prend le temps de se réfléchir à ses valeurs »¹⁴

¹⁴ Traduction de The influence of values on attitudes and behaviour may go relatively unnoticed until an individual pauses to reflect on them (p. 224)

Le deuxième défi concerne l'importance de bien cerner la nature théorique complexe des valeurs dans la mesure des items. Ici, comme mentionné dans le deuxième chapitre, les valeurs de travail sont conceptualisées à partir des travaux de Super, en plus de s'insérer dans l'approche des traits.

Le troisième défi est de minimiser l'effort demandé par la personne répondante associé à l'évaluation des valeurs. Comme Lyons l'a précisé, le questionnaire utilisé pour l'évaluation des valeurs doit être créé afin de minimiser l'effort cognitif et pour permettre aux personnes de répondre sans avoir à coter un grand nombre d'items ou de comparer un grand nombre de valeurs. Les éléments relatifs à ce défi ont été pris en compte lors de la création des items dans la présente recherche et sont présentés au point 2.5.

La prochaine section présente, parmi les valeurs de travail qui ont été recensées, celles qui ont été écartées du modèle théorique créé. Une courte explication pour chaque rejet de valeurs de travail est aussi exposée.

2.2 Les valeurs écartées pour le modèle

Au total, 188 valeurs de travail ont été recensées. Même si l'ensemble de ces valeurs de travail se rattache au courant vocationnel, certaines d'entre elles ne pourront pas être intégrées au modèle.

Trois principales raisons expliquent le rejet de plusieurs valeurs de travail. La première raison est que la nature des valeurs de travail recensées ne concorde pas avec le cadre théorique utilisé pour ce mémoire. Par exemple, certaines valeurs de travail recensées semblent plutôt mesurer des traits de personnalité ou des intérêts professionnels. La deuxième raison est l'absence d'études empiriques satisfaisantes soutenant l'existence de la valeur de travail, comme des analyses factorielles. La troisième raison est que certaines valeurs de travail recensées n'étaient pas définies,

ce qui rendait difficile d'identifier leur nature théorique. Par exemple, Giroux (2009) a identifié la valeur de travail « aspects concrets » dans son modèle. N'ayant aucune définition, il apparaît difficile d'identifier ce que cette valeur de travail est sensée représenter. Dans certains cas, il était tout de même possible de définir la valeur proposée. Lorsque ce n'était pas le cas, la valeur de travail était écartée. C'est donc à partir de ces critères que certaines valeurs de travail, ainsi que certains modèles de valeurs de travail, ont été exclus.

L'ensemble des valeurs de travail de certains modèles a aussi été écarté. Au total, trois modèles utilisés pour les valeurs de travail n'ont pas été conservés pour la création du modèle de valeurs de travail qui a été utilisé. Ces modèles sont ceux de Perron (1986), de Ros *et al.* (1999) et de Giroux (2009).

Le contenu du modèle de Perron (1986) a été écarté du modèle créé pour ce mémoire. Ce modèle mesure des dimensions de valeurs de travail plutôt que des valeurs de travail distinctes. Fraccaroli, Corbière, Perron et Gelpe (2005) présentent brièvement deux manières de mesurer les valeurs de travail. La première est celle où l'objectif est de mesurer une liste distincte de valeurs de travail, comme l'ont fait Super avec le *Work Values Inventory* (1970) et Macnab *et al.* avec l'échelle des valeurs de carrière (2005). La deuxième manière consiste à mesurer des ensembles ou des dimensions plutôt que de les mesurer de manière distincte.

Le modèle de Perron s'inscrit dans la deuxième manière de mesurer les valeurs de travail, tandis que le modèle du présent mémoire s'inscrit dans la première. Cette différence conceptuelle rend difficile la considération des éléments théoriques du modèle de Perron. Par exemple, il précise que la dimension du statut se rapporte « au fait d'être admiré, populaire et reconnu, d'occuper un poste élevé, d'être influent et de toucher un revenu élevé » (Perron, 1986). Or, il est possible de constater que plusieurs valeurs de travail se retrouvent dans cette définition, comme le prestige, l'influence et le salaire, considérés ici comme des facettes d'un regroupement de

valeurs, plutôt que comme des valeurs de travail distinctes. Pour cette raison, le modèle de Perron n'a pas été retenu pour le développement du modèle théorique.

À l'instar de Perron (1986), Ros *et al.* (1999) mesurent eux aussi des dimensions de valeurs de travail (qu'ils nomment types motivationnels) plutôt que des valeurs de travail distinctes. Pour la même raison, ce modèle n'est pas inclus dans notre modèle de valeurs de travail.

En ce qui concerne le modèle de Giroux, aucune information n'a été présentée pour définir ses valeurs de travail. De plus, aucune étude empirique n'a été effectuée sur ce modèle, ce qui rend difficile de soutenir l'existence des valeurs qu'il présente. Ainsi, les valeurs de travail provenant du modèle de Giroux n'ont pas été incluses.

De plus, certaines valeurs de travail spécifiques ont aussi été mises de côté. Rounds *et al.* (1981) ont proposé la valeur de l'indépendance, tout comme l'ont fait Super (1970), Pryor (1983), Elizur (1984), Elizur et Sagie (1999), Lyons (2003) et Zytowski (2006). Tandis que tous ces chercheurs définissent l'indépendance dans le contexte de la prise de décision, Rounds *et al.* (1981) la présentent comme le fait de travailler seul. Le travail individuel correspond davantage à un intérêt qu'à une valeur de travail, du moins selon le cadre théorique utilisé dans ce mémoire. Ainsi, cette valeur de travail a été écartée.

Rounds *et al.* (1981) ont aussi inclus la valeur de travail de l'activité dans leur modèle. Cette valeur de travail est mesurée par l'item suivant : dans mon emploi idéal, je serais constamment occupé. Il semble que ce qui a été identifié par Rounds *et al.* (1981) soit plutôt un trait de personnalité. En effet, l'activité est une facette du trait de personnalité de l'extraversion, tel que mesuré par le modèle à cinq facteurs (le *Big Five*). Une personne ayant un score élevé à l'échelle de l'activité préfère notamment un rythme rapide dans ses activités et de rester occupé le plus souvent possible

(McCrae et Costa, 2010). La valeur de travail de l'activité n'a donc pas été incluse dans le modèle théorique.

Rounds *et al.* (1981) ainsi que Lyons (2003) ont inclus dans leur modèle respectif la valeur de travail « valeurs morales ». Pour mesurer cette valeur de travail, Rounds *et al.* (1981) utilisent l'item suivant : « Mon emploi idéal me permettrait d'exercer mon travail sans me sentir mal au niveau moral ». De son côté, Lyons (2003) définit cette valeur de travail comme le fait d'« exercer un emploi cohérent avec ses valeurs morales ». Cette valeur de travail semble se rattacher davantage au courant de valeurs de travail de l'éthique en milieu de travail, tel que présenté au premier chapitre. Plutôt que de mesurer une préférence, cette valeur de travail semble davantage reliée à la morale de l'individu, à ce qu'il perçoit comme bon ou mauvais. Il est donc possible de constater que cette valeur de travail est une croyance évaluative, plutôt que prescriptive, comme présentée au chapitre 1. Cette différence conceptuelle fait en sorte que cette valeur de travail n'est pas retenue dans le modèle théorique de valeurs de travail.

Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ont aussi respectivement inclus la valeur de travail de la « responsabilité » et de la « responsabilité au travail » dans leur modèle. Aucune définition n'a été fournie dans les articles au sujet de la création de leur modèle. Sans cette information, il est difficile d'identifier ce que cette valeur de travail est sensée mesurer. Est-ce le fait d'avoir des responsabilités en quantité (ex. nombre élevé de tâches), d'avoir des tâches jugées comme étant très importantes ou de sentir que l'individu a beaucoup de responsabilités au travail? En l'absence de détails permettant de bien définir ces valeurs de travail, celles-ci ne sont pas incluses dans le modèle de valeurs de travail.

Elizur (1984), Elizur et Sagie (1999) et Lyons (2003) ont nommé une valeur de travail « emploi satisfaisant ». Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ne présentent aucune définition. Pour définir cette valeur de travail, Lyons (2003) mentionne le fait

d'exercer un travail que l'individu trouve satisfaisant. Comment est-il possible de définir cette valeur de travail? La posture théorique utilisée dans ce mémoire suppose que pour être satisfaisant, un emploi doit répondre à nos valeurs de travail. La satisfaction de l'emploi ne s'évalue donc pas par l'évaluation d'une valeur de travail, mais bien par plusieurs valeurs de travail. Cette valeur de travail a donc été écartée du modèle.

Ces trois mêmes chercheurs ont aussi identifié l'intérêt pour l'emploi comme valeur de travail. Toujours selon le cadre théorique utilisé, l'intérêt pour un emploi peut être mesuré par l'intérêt professionnel, et non par la valeur de travail. Ainsi, cette valeur est aussi écartée.

Elizur et Sagie (1999) ont aussi inclus le « feedback professionnel » et la « croissance personnelle » dans leur modèle. Aucune définition n'a été présentée pour chacune de ces valeurs de travail. N'ayant aucun indice pour définir ces valeurs de travail, celles-ci ne sont pas incluses dans le modèle.

Elizur et Sagie (1999) présentent la valeur de travail de l'interaction avec les gens dans leur modèle. Aucune définition n'est présentée. L'interaction avec les gens semble davantage reliée au trait de personnalité de l'extraversion du modèle à cinq facteurs. En effet, une des principales caractéristiques de ce trait de personnalité est d'être sociable et d'aimer être en grand groupe (McCrae et Costa, 2010). Ainsi, cette valeur est aussi écartée.

Le modèle de valeurs de travail de Berings (2002) contient les valeurs de travail de la rationalité et de l'évitement du stress. À titre de rappel, il définit la rationalité comme une prépondérance pour la rationalité et la cérébralité sur les émotions. L'évitement du stress est défini comme suit : une atmosphère de travail relaxe et complaisante. Or, ces éléments semblent davantage correspondre à des traits

de personnalité, définis comme des styles comportementaux permettant de répondre à un besoin. Ces valeurs de travail n'ont donc pas été incluses dans le modèle.

Cet auteur utilise aussi l'innovation dans son modèle de valeurs de travail. À titre de rappel, il la définit comme étant une préoccupation pour l'innovation et le changement. Il semble ici que l'innovation correspond davantage à un intérêt qu'à une valeur de travail. Ainsi, l'innovation n'a pas été incluse dans le modèle théorique.

Lyons (2003) a proposé la valeur de travail intitulée environnement de travail plaisant. Cette valeur de travail peut porter à confusion. Il est difficile de définir outre mesure ce qu'elle est sensée mesurer. De plus, un environnement de travail plaisant diffère d'une personne à l'autre. Cette valeur de travail est aussi exclue du modèle théorique.

Au total, 12 valeurs de travail et trois modèles qui ont été recensés n'ont pas été inclus dans le modèle théorique, notamment par l'absence de définition ou par le fait qu'elles ne concordaient pas avec le cadre théorique utilisé pour ce mémoire. Avant de s'attarder aux valeurs de travail qui ont été conservées pour le modèle empirique, il importe de définir le choix du format de réponse des items qui permettront de mesurer les valeurs de travail du modèle. En effet, le choix du format de réponse a une grande influence sur la construction des items, ce qui explique que le choix du format sera présenté avant la présentation des valeurs de travail et de leurs items. Ces éléments sont présentés à la prochaine section.

2.3 Le choix du format de réponse pour l'évaluation des valeurs de travail : les comparaisons paires ou les échelles Likert

Deux formats de réponses ont principalement été utilisés dans les outils d'évaluation des valeurs de travail : les comparaisons paires et les échelles Likert. Aucun consensus n'a été établi quant à l'approche idéale pour la mesure des valeurs et des valeurs de travail (Zytowski, 1994; Meglino et Ravlin, 1998). Pour la

mesure des valeurs de travail, la méthode des comparaisons pairées a été utilisée en comparant chacune des paires de valeurs de travail possibles parmi l'ensemble des valeurs de travail mesurées, tandis que la méthode des échelles Likert consiste à demander au répondant d'évaluer en importance chacun des items agissant comme une facette de valeurs de travail. Chacune de ces méthodes présente son lot d'avantages et d'inconvénients.

Il importe de préciser que deux autres techniques de mesure ont déjà été utilisées pour mesurer les valeurs : la méthode *Q-Sort*¹⁵ et la grille répertoire. Un des moyens pour évaluer les valeurs de travail à partir de la méthode *Q-Sort* peut consister à présenter une liste de valeurs à une personne répondante et à l'inviter à les classer en ordre d'importance ou à identifier les valeurs les plus essentielles pour lui, selon les indications de l'expérimentatrice ou de l'expérimentateur. La grille répertoire peut aussi être utilisée pour évaluer les valeurs de travail. La grille répertoire a été notamment utilisée pour le *Role Construct Repertory Test* de Kelly (1955). Le répondant reçoit une liste de métiers et est invité à les regrouper en groupe de trois selon leurs similitudes. Ensuite, le répondant nomme en quoi les regroupements effectués comportent des similitudes. Les similitudes nommées par les répondants correspondent habituellement à des valeurs de travail (Zytowski, 1994). Étant donné que le but du mémoire est la création d'une liste d'items permettant d'éventuellement créer un instrument psychométrique, ces méthodes ne seront pas considérées.

L'utilisation de comparaisons pairées demande à la personne répondante de choisir laquelle des deux valeurs de travail présentées elle préfère. Toutes les valeurs qui sont mesurées doivent être comparées entre elles. Ainsi, plus le nombre des valeurs mesurées est élevé, plus le nombre de comparaisons pairées augmente. Le nombre de paires à constituer peut être identifié à partir de la formule suivante : $[n(n - 1)]/2$, où n est le nombre de valeurs à mesurer. Or, pour mesurer 30

¹⁵ Le terme *Q-sort* est le diminutif de *quick sort*, qui pourrait être traduit par l'expression tri rapide. Aucune traduction n'a été identifiée.

valeurs, la personne répondante devrait répondre à un total de 435 comparaisons pairées, ce qui serait très redondant et qui constituerait un questionnaire très long à compléter. De plus, Perron (1981) apporte un autre élément à prendre en considération quant à cette technique de mesure :

Il est bien connu que la méthode des comparaisons pairées donne lieu à des mesures ipsatives, que celles-ci ne se prêtent pas à toutes les formes de techniques d'analyse statistique et, partant, qu'il est parfois impossible de les mettre en relation avec d'autres types de mesure. [De plus], la nature même de la technique risque d'introduire des biais dans les résultats, soit en sous-estimant, soit en surestimant la distance que le répondant pourrait mettre entre des valeurs adjacentes s'il lui était loisible de le faire. (p. 31)

De son côté, la technique de mesure des échelles Likert permet de mesurer chaque item de manière isolée, diminuant ainsi l'effort cognitif de la personne répondante, plus particulièrement lorsque le nombre d'items est élevé (Lyons, 2003). Perron (1981) présente différents avantages reliés à l'utilisation de l'échelle Likert pour la mesure des valeurs :

L'échelle en points [ou Likert] se présente donc comme une technique malléable et versatile, s'appliquant tout autant à l'évaluation de caractéristiques d'objets qu'à des appréciations de réalités subjectives ou à des autodescriptions. Par ailleurs, le nombre d'items pour lesquels il est possible d'obtenir des jugements qualifiés n'est pas aussi limité que dans le cas des comparaisons pairées ou des ordinations. Enfin, les scores qui en découlent ne sont pas ipsatifs et sont traitables par une gamme étendue de techniques statistiques. (p. 32)

L'utilisation d'une échelle Likert permet aussi que deux valeurs soient évaluées à un même niveau d'importance, ce qui n'est pas le cas avec les combinaisons pairées. Il est aussi possible de comparer l'intensité des valeurs entre des groupes d'individus, ce qui est impossible avec l'autre méthode (Ravlin et Meglino, 1989).

Par contre, il peut être difficile pour un répondant d'identifier l'importance qu'il accorde à une valeur de travail, notamment lorsque l'échelle de réponses contient plusieurs points. De plus, il semblerait que les échelles de type Likert sont plus affectées par la désirabilité sociale, en comparaison aux combinaisons pairées (*Ibid.*).

Comme il est possible de le constater, chacune des deux méthodes possède ses avantages et d'inconvénients. Meglino et Ravlin (1998) présentent un constat intéressant sur le choix de la méthode :

S'il est recherché de comprendre les choix d'un répondant parmi plusieurs alternatives d'action, la mesure ipsative semble être plus appropriée. Il est assumé ici que les valeurs mesurées semblent représentatives des alternatives comportementales auxquelles le répondant fait face. De l'autre côté, s'il est recherché de comprendre l'évaluation, la classification ou la comparaison en regard d'une ou plusieurs entités (organisations, emplois, personnes, etc.), alors la mesure normative semble davantage appropriée¹⁶. (p. 362)

Étant donné que ce mémoire s'inscrit dans la compréhension de la classification des valeurs de travail, les items qui seront créés suivront une échelle Likert. La prochaine section s'attarde aux valeurs du modèle.

2.4 Les valeurs de travail retenues pour le modèle

Un total de 24 valeurs de travail a été retenu pour la création des items. Le choix de ces valeurs a été réalisé en fonction du cadre théorique utilisé dans le présent mémoire. Dans cette section, chacune des valeurs retenues est exposée, à partir d'éléments recueillis dans la recension des modèles qui a été effectuée, que ce soit par des définitions ou par des items recensés. Par la suite, la définition de la valeur

¹⁶ Traduction de « If one is attempting to comprehend a respondent's choices from among alternative courses of action, then ipsative measurement would appear to be more appropriate. This assumes that the values being measured are reasonably representative of the alternative behavioral choices faced by the respondent. On the other hand, if one wishes to understand a respondent's assessment, classification, or comparison with regard to one or a number of entities (organizations, jobs, persons, etc.), then normative measurement would seem to be more appropriate.

retenue pour ce mémoire de travail est présentée. Finalement, les items qui sont exposés aux experts sont présentés.

La valeur de travail de l'accomplissement a été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans huit modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'accomplissement sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible de sentir avoir fait une bonne journée au travail (Super, 1970; Accomplissement);
- b) un travail dans lequel il est possible de savoir par les résultats si le travail a bien été effectué (Super, 1970; Accomplissement);
- c) un travail dans lequel il est possible de voir le résultat de nos efforts (Super, 1970; Accomplissement);
- d) mon emploi idéal pourrait me faire ressentir un sentiment d'accomplissement (Rounds *et al.*, 1981; Accomplissement);
- d) avoir des tâches challengeantes, desquelles vous ressentez un sentiment d'accomplissement (Ronen, 1994; Accomplissement);
- e) faire un travail qui permet de ressentir un sentiment d'accomplissement (Lyons, 2003; Réalisation/Accomplissement);
- f) avoir un sentiment de succès lorsqu'un travail est bien accompli (Zytowski, 2006; Accomplissement).

De son côté, plutôt que de nommer l'accomplissement, Berings (2004) identifie plutôt la valeur de travail de la compétition. Toutefois, cet auteur définit la valeur de travail de la compétition comme une attention particulière portée à la fois sur l'accomplissement et la compétition. Il est donc possible de constater que cet auteur voit la compétition et l'accomplissement comme étant lié d'une certaine manière. Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ont eux aussi inclus l'accomplissement dans leur modèle respectif. Par contre, aucune définition n'a été présentée.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'accomplissement est définie comme suit : importance accordée à un travail dans lequel il est possible de sentir que nous avons bien effectué nos tâches et qui procure un sentiment d'accomplissement.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'accomplissement et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 1A : il est important pour moi que mon travail me fasse vivre des succès;
- item 1B : il est important pour moi que mon travail me procure un sentiment d'accomplissement;
- item 1C : il est important pour moi que la réalisation de mes tâches me permette de m'accomplir professionnellement;
- item 1D : il est important pour moi de sentir que j'ai fait une bonne journée au travail;
- item 1E : il est important pour moi de voir les résultats de mes efforts;
- item 1F : il est important pour moi que les objectifs que je me fixe au travail se réalisent.

La valeur de travail de l'altruisme a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans sept modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'altruisme sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'aider les autres (Super, 1970; Altruisme);
- b) un travail dans lequel il est possible de sentir qu'on aide les autres (Super, 1970; Altruisme);
- c) un travail dans lequel il est possible de contribuer au bien-être des autres (Super, 1970; Altruisme);
- d) dans mon emploi idéal, je pourrais faire des choses pour aider les autres (Rounds *et al.*, 1981; Service social);

- e) faire un travail qui permet de contribuer à la société, de faire une différence (Lyons, 2003; Altruisme/Contribution à la société).

Sans définir clairement l'altruisme, Macnab *et al.*, (2005) ont identifié la valeur de travail du service aux clients, qu'ils définissent comme étant une « préférence pour les relations, le service personnalisé et procurer à d'autres personnes des bénéfices ». Il est possible de constater que le principe de contribution à l'autre est aussi présent dans cette définition. Pryor (1983) définit quant à lui la valeur de travail de l'altruisme comme étant le souci d'aider ses collègues. Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) parlent de contribution à la société plutôt que d'altruisme. Par contre, aucune définition n'a été présentée.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'altruisme est définie comme suit : importance accordée à offrir son aide dans le cadre de ses activités professionnelles à des individus dans le but de leur rendre service ou de favoriser leur bien-être.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'altruisme et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 2A : il est important pour moi que mon travail me permette d'exprimer mon altruisme;
- item 2B : il est important pour moi que mon travail me fasse sentir que j'aide les autres;
- item 2C : il est important pour moi de contribuer au bien-être des autres dans le cadre de mon travail;
- item 2D : il est important pour moi de procurer un service direct à d'autres personnes;
- item 2E : il est important pour moi que mon travail me fasse sentir que je contribue à la société;

— item 2F : il est important pour moi que mon savoir-faire bénéficie à d'autres personnes.

La valeur de travail de l'autonomie a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans quatre modèles qui ont été recensés. Deux items ont été recensés pour mesurer l'autonomie. Rounds *et al.* (1981) ont proposé l'item unique¹⁷ suivant : dans mon emploi idéal, il serait possible de planifier mon travail avec peu de supervision. Ronen (1994) a quant à lui proposé l'item suivant : être libre d'adopter notre propre approche face au travail à accomplir.

Berings (2004) a défini la valeur de travail de l'autonomie comme suit : avoir un espace personnel, de la liberté au travail et l'auto-détermination. De leur côté, Macnab *et al.* (2005) la définissent plutôt comme étant une préférence pour ne pas avoir à subir l'influence des autres.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'autonomie est définie comme suit : importance accordée au fait de choisir la manière dont les tâches sont réalisées, sans être supervisé.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'autonomie et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 3A : il est important pour moi de choisir mes propres méthodes de travail;
- item 3B : il est important pour moi de réaliser mon travail sans avoir à recevoir des directives de la part de mon supérieur;
- item 3C : il est important pour moi de pouvoir travailler sans être surveillé par mes supérieurs;
- item 3D : il est important pour moi d'organiser les tâches qui me sont données comme bon me semble;

¹⁷ On entend par item unique le fait qu'un seul item soit utilisé pour mesurer une valeur de travail.

- item 3E : il est important pour moi de choisir mes objectifs de travail;
- item 3F : il est important pour moi de sentir une certaine liberté dans la réalisation de mes tâches.

La valeur de travail de l'autorité a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans quatre modèles qui ont été recensés. Cette valeur de travail prenait aussi le nom de gestion dans la littérature. Par contre, le terme autorité a été choisi, afin d'éviter la confusion qui pourrait avoir avec l'intérêt professionnel envers les activités de gestion. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'autorité sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'avoir de l'autorité sur les autres (Super, 1970; Gestion);
- b) un travail dans lequel il est possible d'utiliser des habiletés liées au leadership (Super, 1970; Gestion);
- c) un travail dans lequel il est possible de planifier et d'organiser le travail des autres (Super, 1970; Gestion);
- d) dans mon emploi idéal, je pourrais dire aux autres quoi faire (Rounds *et al.*, 1981; Autorité);
- e) avoir l'autorité d'organiser et diriger le travail des autres (Lyons, 2003; Autorité/Responsabilité).

De son côté, Pryor (1983) définit la valeur de travail de la gestion (nommée autorité ici) comme étant le souci concernant l'organisation du travail des autres.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'autorité est définie comme suit : importance accordée au fait d'être en position d'autorité à son travail, que ce soit dans la planification, l'organisation ou la réalisation des tâches du travail des autres.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'autorité et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 4A : il est important pour moi d'avoir de l'autorité sur les autres au travail;
- item 4B : il est important pour moi d'organiser le travail des autres;
- item 4C : il est important pour moi de diriger le travail des autres;
- item 4D : il est important pour moi d'être le leader de l'équipe de travail;
- item 4E : il est important pour moi de planifier le travail des autres;
- item 4F : il est important pour moi de prendre des décisions pour les autres membres de l'organisation.

La valeur de travail de l'avancement a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans quatre modèles qui ont été recensés. Deux items uniques ont été identifiés dans la littérature scientifique. L'item présenté par Rounds *et al.* (1981) est le suivant : « mon emploi idéal m'offrirait des possibilités d'avancement ». Ronen (1994) présente son item sur l'avancement comme suit : « avoir des possibilités d'avancement pour des postes de niveau supérieur ». Au niveau des définitions, Elizur (1984) définit l'avancement comme étant des chances pour une promotion. Elizur et Sagie (1999) ne présentent aucune définition.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'avancement est définie comme suit : importance accordée à la possibilité d'avoir des occasions d'avancement, d'atteindre un poste supérieur et d'augmenter ses responsabilités dans son travail.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'avancement et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 5A : il est important pour moi d'avoir des possibilités d'avancement;
- item 5B : il est important pour moi d'avoir accès à des postes de niveau supérieur;

- item 5C : il est important pour moi d'obtenir des tâches de plus grande importance au travail dans le futur;
- item 5D : il est important pour moi de gravir les échelons dans mon travail;
- item 5E : il est important pour moi d'avoir la possibilité d'obtenir plus de responsabilités au travail;
- item 5F : il est important pour moi de pouvoir améliorer ma position dans l'entreprise pour laquelle je travaille.

La valeur de travail des avantages sociaux a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans quatre modèles qui ont été recensés. Deux items uniques ont été identifiés dans la littérature scientifique. L'item présenté par Ronen (1994) est le suivant : « avoir de bons avantages sociaux ». Lyons (2003) présente son item sur l'avancement comme suit : « avoir des avantages sociaux qui rencontrent les exigences personnelles (paiement de vacances, assurance maladie et dentaire, régime de retraite, etc.) ». Au niveau des définitions, Elizur (1984) définit les avantages sociaux comme étant des vacances, des congés de maladie et le régime de retraite. Elizur et Sagie (1999) ne présentent aucune définition.

Pour ce mémoire, la valeur de travail des avantages sociaux est définie comme suit : importance accordée à un emploi offrant de bons avantages sociaux, comme des semaines de vacances, des congés de maladie, des programmes d'assurance et un bon régime de retraite.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail des avantages sociaux et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 6A : il est important pour moi que mon travail me permette de cotiser à un régime de retraite;
- item 6B : il est important pour moi d'avoir accès à des congés de maladie;
- item 6C : il est important pour moi d'avoir plusieurs semaines de vacances;

- item 6D : il est important pour moi d'avoir plusieurs avantages sociaux;
- item 6E : il est important pour moi d'avoir accès à un programme d'assurance dentaire;
- item 6F : il est important pour moi de cotiser à un programme d'assurance de santé.

La valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse sous différentes formes dans sept modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la conciliation travail et vie personnelle sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel on peut être la personne qu'on veut être (Super, 1970; Mode de vie);
- b) un travail dans lequel il est possible d'avoir un mode de vie que l'on apprécie lorsqu'on n'est pas au travail (Super, 1970; Mode de vie);
- c) un travail dans lequel on peut vivre le mode de vie qu'on apprécie (Super, 1970; Mode de vie);
- d) avoir un travail qui laisse suffisamment de temps pour votre vie personnelle et familiale (Ronen, 1994; Temps);
- e) vivre dans une région agréable pour vous et votre famille (Ronen, 1994; Région);
- f) travailler dans un environnement de travail qui permet d'équilibrer la sphère professionnelle avec la sphère personnelle et familiale (Lyons, 2003; Style de vie/Équilibre travail et vie personnelle);
- g) avoir suffisamment de temps pour les loisirs (Zytowski, 2006; Mode de vie).

Pryor (1983) présente deux valeurs de travail s'attardant à la conciliation travail et vie personnelle. La première, le style de vie, est définie comme étant un « souci de l'effet que l'emploi peut avoir sur le lieu et la manière de vivre ». La deuxième, le détachement, est définie comme étant un « souci pour la capacité à

séparer la sphère professionnelle et son influence sur les autres sphères de vie d'un individu ». Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) présentent la valeur de travail des heures de travail, sans toutefois la définir.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle est définie comme suit : importance accordée à un travail qui permet un bon équilibre entre la sphère de vie professionnelle et la vie personnelle.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 7A : il est important pour moi d'avoir suffisamment de temps pour ma vie personnelle et familiale;
- item 7B : il est important pour moi de pouvoir concilier vie personnelle et travail;
- item 7C : il est important pour moi d'avoir suffisamment de temps pour pratiquer mes loisirs;
- item 7D : il est important pour moi d'occuper un emploi qui n'empiète pas sur ma vie personnelle;
- item 7E : il est important pour moi d'avoir un horaire de travail souple;
- item 7F : il est important pour moi que mon travail me permette d'habiter la région de mon choix.

La valeur de travail de la créativité a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans sept modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la créativité sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'essayer de nouvelles idées et suggestions (Super, 1970; Créativité);
- b) un travail dans lequel il est possible de créer de nouvelles choses (Super, 1970; Créativité);

- c) un travail dans lequel il est possible de contribuer à l'élaboration de nouvelles idées (Super, 1970; Créativité);
- d) dans mon emploi idéal, je pourrais mettre à l'épreuve certaines de mes propres idées (Rounds *et al.*, 1981 ; Créativité);
- e) faire un travail permettant d'exprimer sa créativité et son originalité (Lyons, 2003; Créativité);
- f) pouvoir mettre à l'épreuve de nouvelles idées (Zytowski, 2006; Créativité).

Pryor (1983) définit la valeur de travail de la créativité comme étant le souci du développement d'éléments originaux dans le cadre de son travail. Berings (2004) définit pour sa part la créativité de la manière suivante : avoir de la place pour improviser et expérimenter de nouvelles choses. Pour Macnab *et al.* (2005), la créativité est plutôt une « préférence pour le développement de nouvelles idées et de l'utilisation de son imagination ».

Pour ce mémoire, la valeur de travail de la créativité est définie comme suit : importance accordée à la possibilité d'utiliser sa créativité dans la préparation et la réalisation des tâches.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la créativité et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 8A : il est important pour moi de pouvoir expérimenter de nouvelles façons de faire dans mon travail;
- item 8B : il est important pour moi de résoudre des problèmes grâce à ma créativité;
- item 8C : il est important pour moi de mettre à l'épreuve de nouvelles manières de réaliser mes tâches;
- item 8D : il est important pour moi de faire preuve d'originalité pour réaliser mon travail;

- item 8E : il est important pour moi d'utiliser ma créativité au travail;
- item 8F : il est important pour moi d'utiliser mon imagination pour créer de nouveaux produits ou services.

La valeur de travail du défi a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail a été recensée qu'à une seule reprise. Lyons (2003) a utilisé cet item unique suivant pour évaluer ce qui l'a appelé la valeur de travail du *challenge* : travailler sur des tâches et des projets qui offrent du défi au niveau des habiletés.

Pour ce mémoire, la valeur de travail du défi est définie comme suit : importance accordée à un emploi dans lequel les tâches à réaliser font vivre du défi au niveau des connaissances, des compétences et des habiletés.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du défi et qui ont été présentés au comité d'experts sont :

- item 9A : il est important pour moi d'avoir à relever des défis au travail;
- item 9B : il est important pour moi d'avoir à me surpasser pour réaliser les tâches au travail;
- item 9C : il est important pour moi que mon travail mette mes connaissances à l'épreuve;
- item 9D : il est important pour moi que mes compétences et mes habiletés soient mises à l'épreuve au travail;
- item 9E : il est important pour moi que la réalisation de mes tâches me demande des efforts;
- item 9F : il est important pour moi que mes tâches professionnelles me procurent du défi.

La valeur de travail du développement des compétences et des habiletés a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans cinq

modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation du développement des compétences et des habiletés sont présentés ci-dessous.

- a) dans mon emploi idéal, le superviseur entraînerait bien ses employés (Rounds *et al.*, 1981; Supervision technique);
- b) avoir des opportunités de formation technique (pour améliorer et développer de nouvelles compétences) (Ronen, 1994; Formation);
- c) avoir la possibilité d'apprendre continuellement au travail et de développer de nouvelles connaissances et habiletés (Lyons, 2003; Croissance et développement).

Pryor (1983) définit cette valeur de travail (qu'il nomme développement de soi) comme étant un souci pour le développement et l'usage¹⁸ de ses compétences et de ses habiletés. Pour sa part, Macnab *et al.* (2005) proposent le terme « développement » qu'ils définissent comme étant « une préférence pour le développement personnel et professionnel ».

Dans le cadre de ce mémoire, le développement personnel n'est pas inclus dans la conceptualisation de la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés, étant donné que le développement personnel serait davantage rattaché aux valeurs générales, selon le cadre théorique présenté au deuxième chapitre.

Comme il est possible de le constater, cette valeur de travail a été nommée de différentes façons dans la littérature. Un élément se retrouve dans chacune des manières de définir cette valeur de travail, soit le développement des compétences et

¹⁸ La valeur de travail du développement de soi de Pryor inclut à la fois le développement et l'utilisation des compétences et des habiletés. Or, pour ce mémoire, le développement et l'utilisation constituent deux valeurs de travail différentes. Ainsi, le développement de soi est aussi présenté pour la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés.

des habiletés, ce qui explique ce choix de terme pour la manière de nommer la valeur de travail.

Pour ce mémoire, la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés est définie comme suit : importance accordée à un emploi dans lequel il est possible de développer ses compétences et ses habiletés et d'apprendre continuellement.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 10A : il est important pour moi d'apprendre au travail;
- item 10B : il est important pour moi de suivre de la formation continue;
- item 10C : il est important pour moi de développer mes habiletés au travail;
- item 10D : il est important pour moi de développer mes compétences au travail;
- item 10E : il est important pour moi d'avoir l'occasion de devenir meilleur dans mon travail;
- item 10F : il est important pour moi de pouvoir me perfectionner dans la réalisation de mes tâches.

La valeur de travail de l'environnement de travail contrôlé a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans neuf modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'environnement de travail contrôlé sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel on apprécie l'environnement de travail dans lequel le travail est fait (Super, 1970; Environnement de travail);
- b) un travail dans lequel les installations sont adéquates (Super, 1970; Environnement de travail);

- c) un travail où l'environnement possède un bon éclairage, est calme, propre, avec suffisamment d'espace, etc. (Super, 1970; Environnement de travail);
- d) mon emploi idéal m'offrirait de belles conditions dans lesquelles travailler (Rounds *et al.*, 1981 ; Conditions de travail);
- e) avoir de bonnes conditions environnementales pour votre travail (bonne ventilation et lumière, suffisamment d'espace de travail, etc.) (Ronen, 1994; Environnement de travail);
- f) travailler dans un environnement qui est vivant et plaisant (Lyons, 2003; Environnement de travail plaisant);
- g) travailler dans un bon environnement (propre, chauffé, bien éclairé) (Zytowski, 2006; Environnement de travail).

Pryor (1983) nomme cette valeur de travail « milieu de travail » et la définit comme étant un souci sur le type d'environnement dans lequel un individu se trouve lors de ses activités professionnelles. Pour Elizur (1984), la valeur de l'environnement de travail est définie comme étant un environnement de travail confortable, propre, sans bruit, chaleur, fraîcheur ou odeurs désagréables. Berings (2004) parle plutôt de structure pour définir cette valeur de travail, qu'il définit comme suit : « travailler dans l'environnement qui est vivant et plaisant ».

À partir des items et des définitions recensés, il semble avoir deux tendances sur la nature de cette valeur de travail. La première est celle où l'environnement de travail concerne l'environnement de travail physique, comme l'éclairage, le contrôle de la température, la propreté et la sécurité. La deuxième tendance concerne davantage l'ambiance de travail, comme le fait que l'environnement de travail soit vivant et plaisant.

Plusieurs nomenclatures ont été utilisées pour cette valeur de travail : environnement de travail, conditions de travail, milieu de travail, structure, environnement de travail plaisant. Le terme « environnement de travail » est celui qui

porte le moins à confusion. Par exemple, le terme conditions de travail peut aussi faire allusion aux avantages sociaux.

Ainsi, pour ce mémoire, la valeur de travail de l'environnement de travail contrôlé concernera l'environnement de travail physique, tel que présenté ci-dessus. L'ajout du terme « contrôlé » est motivé par le désir de spécifier que cette valeur de travail s'attarde aux éléments physiques de l'environnement. Cette valeur de travail est définie comme suit : importance accordée à un emploi dans lequel l'environnement de travail est à l'abri des intempéries et confortable.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'environnement de travail contrôlé et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 11A : il est important pour moi que mon environnement de travail soit confortable;
- item 11B : il est important pour moi d'avoir ni trop chaud, ni trop froid dans mon milieu de travail;
- item 11C : il est important pour moi de ne pas me sentir à l'étroit dans mon environnement de travail;
- item 11D : il est important pour moi de travailler dans un environnement de travail bien éclairé;
- item 11E : il est important pour moi de travailler dans un environnement de travail qui n'est pas bruyant;
- item 11F : il est important pour moi de travailler dans un environnement de travail sécuritaire, où il y a peu de dangers.

La valeur de travail de l'esthétisme a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans un seul modèle qui a été recensé. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'esthétisme sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il faut des habiletés artistiques (Super, 1970; Esthétisme);
- b) un travail dans lequel il est possible d'ajouter de belles choses dans le monde (Super, 1970; Esthétisme);
- c) un travail dans lequel il est possible de créer des produits attirants (Super, 1970; Esthétisme);

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'esthétisme est définie comme suit : importance accordée à la présence, à l'usage et à la création de produits, de productions et de services attrayants et attirants au niveau esthétique. La définition choisie ne se circonscrit pas uniquement à la création, comme Super (1970) semble présenter cette valeur de travail. L'usage et la présence de l'esthétisme ont aussi été ajoutés à la définition, car ces éléments semblent pertinents à l'esthétisme.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'esthétisme et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 12A : il est important pour moi de produire de belles choses au travail;
- item 12B : il est important pour moi d'être entouré(e) de choses attrayantes visuellement;
- item 12C : il est important pour moi que la beauté fasse partie intégrante de mon travail;
- item 12D : il est important pour moi que l'art occupe une grande place dans la réalisation de mes tâches;
- item 12E : il est important pour moi que mon travail me permette d'exprimer mon côté artistique;
- item 12F : il est important pour moi de travailler dans un milieu artistique.

La valeur de travail de l'indépendance a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans sept modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'indépendance sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'être libre dans notre environnement (Super, 1970; Indépendance);
- b) un travail dans lequel il est possible de prendre nos propres décisions (Super, 1970; Indépendance);
- c) un travail dans lequel je suis mon propre patron (Super, 1970; Indépendance);
- d) dans mon emploi idéal, je pourrais prendre mes propres décisions (Rounds et *al.*, 1981; Avoir des responsabilités);
- e) être en mesure de travailler seul, sans avoir à dépendre de quelqu'un d'autre (Lyons, 2003; Indépendance);
- f) pouvoir prendre ses propres décisions (Zytowski, 2006; Indépendance).

Pryor (1983) la définit comme étant un souci d'être libre de contraintes qui sont imposées par l'environnement de travail. Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ne présentent aucune définition de l'indépendance.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'indépendance est définie comme suit : importance accordée au fait d'être indépendant dans la réalisation de nos tâches professionnelles, que ce soit en lien avec le choix des tâches à réaliser, la prise de décisions et d'être son propre patron.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'indépendance et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 13A : il est important pour moi de prendre mes propres décisions;
- item 13B : il est important pour moi de ne pas dépendre des autres travailleurs dans mon milieu de travail;

- item 13C : il est important pour moi d'être mon propre patron;
- item 13D : il est important pour moi de suivre mes propres règles au travail;
- item 13E : il est important pour moi d'avoir ma propre entreprise;
- item 13F : il est important pour moi de ne pas dépendre des autres pour faire mon travail.

La valeur de travail de l'influence a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans cinq modèles qui ont été recensés. Un seul item a été recensé pour cette valeur de travail. Lyons (2003) nomme cette valeur de travail comme étant l'influence sur les résultats de l'organisation et utilise l'item suivant : avoir l'habileté d'influencer les résultats de l'entreprise. Pour Berings (2004), l'influence est d'« avoir de l'influence et de participer à la prise de décisions ». Pour Macnab *et al.* (2005), l'influence est une « préférence à avoir une bonne influence sur les gens et sur les événements ». Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ont utilisé respectivement deux valeurs de travail en lien avec l'influence, soit l'influence dans le travail et l'influence dans l'organisation. Aucune définition n'a été présentée. N'ayant pas d'informations sur les éléments qui les distinguent, ces valeurs de travail ont été regroupées sous celle de l'influence.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'influence est définie comme suit : importance accordée à la possibilité d'exercer son influence sur les autres et sur l'organisation en général.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'influence et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 14A : il est important pour moi d'influencer mes collègues de travail;
- item 14B : il est important pour moi d'avoir de l'influence sur l'avenir de l'organisation;

- item 14C : il est important pour moi d'influencer le point de vue des gens qui travaillent avec moi;
- item 14D : il est important pour moi que mon opinion soit prise en compte dans la prise de décision au travail;
- item 14E : il est important pour moi que mon expertise soit considérée pour déterminer la direction que l'organisation se donne;
- item 14F : il est important pour moi d'être consulté sur les projets futurs au travail.

La valeur de travail de la reconnaissance a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans cinq modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la valeur de travail de la reconnaissance sont présentés ci-dessous.

- a) dans mon emploi idéal, j'aurais de la reconnaissance pour le travail que j'accomplis (Rounds *et al.*, 1981; Reconnaissance);
- b) avoir la reconnaissance qu'on mérite quand un bon travail est effectué (Ronen, 1994; Reconnaissance);
- c) travailler dans un environnement dans lequel de la reconnaissance est offerte lorsqu'une tâche est bien réalisée (Lyons, 2003; Reconnaissance).

Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) ont inclus, dans leur modèle respectif, la valeur de travail de la reconnaissance pour avoir fait un bon travail et la reconnaissance, sans toutefois les définir.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de la reconnaissance est définie comme suit : importance accordée à un travail dans lequel il est possible d'être reconnu pour un travail bien fait ou pour des services rendus.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la reconnaissance et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 15A : il est important pour moi d'obtenir de la reconnaissance de la part de mes supérieurs pour le travail que j'accomplis;
- item 15B : il est important pour moi que mes collègues soulignent mes bons coups;
- item 15C : il est important pour moi de travailler dans un milieu où il est possible de recevoir de la reconnaissance pour le travail réalisé;
- item 15D : il est important pour moi d'être reconnu pour les services que j'ai rendus;
- item 15E : il est important pour moi que mes réalisations ne passent pas inaperçues;
- item 15F : il est important pour moi qu'un travail bien fait soit reconnu à sa juste valeur.

La valeur de travail des relations conviviales avec les collègues de travail a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans dix modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de cette valeur de travail sont présentés ci-dessous

- a) un travail dans lequel il est possible de se sentir comme un membre de l'équipe (Super, 1970; Collègues);
- b) un travail dans lequel il est possible qu'une amitié se forme avec les collègues (Super, 1970; Collègues);
- c) un travail dans lequel il y a de bons contacts avec les collègues de travail (Super, 1970; Collègues);
- d) dans mon emploi idéal, il serait facile de devenir ami avec les collègues de travail (Rounds *et al.*, 1981; Collègues de travail);
- e) travailler avec des collègues qui coopèrent bien (Ronen, 1994; Collègues de travail);
- f) travailler avec des collègues de travail agréables et amicaux avec lesquels il serait possible de développer des relations d'amitié (Lyons, 2003; Collègues de travail amicaux);

- g) avoir de bonnes interactions avec les collègues de travail (Zytowski, 2006; Collègues de travail).

Pryor (1983) nomme cette valeur de travail « travail d'équipe » et il la définit comme un souci pour l'amitié et la compréhension de la part des collègues de travail. Elizur (1984) définit la valeur « collègues de travail » comme suit : collègues de travail qui sont plaisants et agréables. Berings (2004) nomme cette valeur « communauté » et la définit comme le fait de travailler dans l'optique d'un esprit de famille avec des relations interpersonnelles. Macnab *et al.* (2005) nomment cette valeur de travail « travail d'équipe » et la définissent comme une préférence du répondant pour le travail d'équipe. Elizur et Sagie (1999) ont aussi inclus cette valeur de travail dans leur modèle, sans toutefois les définir.

Comme il est possible de le constater, il existe plusieurs nomenclatures pour cette valeur de travail. Les termes comme « collègues de travail », « collègues » et « communauté » manquent de spécificité pour identifier ce que représente la valeur. Ainsi, à l'instar de Lyons (2003), l'ajout d'un terme qualificatif permet de répondre à cette lacune. Le terme convivial a été choisi, car il permet de bien saisir la nature de cette valeur de travail.

Pour ce mémoire, la valeur de travail des relations conviviales avec les collègues de travail est définie comme suit : importance accordée à un travail où les relations avec les collègues de travail sont amicales, conviviales et harmonieuses.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail des relations conviviales avec les collègues de travail et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 16A : il est important pour moi d'avoir des relations harmonieuses avec mes collègues de travail;

- item 16B : il est important pour moi de coopérer avec les collègues de travail;
- item 16C : il est important pour moi d'entretenir des relations amicales avec mes collègues;
- item 16D : il est important pour moi de pouvoir compter sur mes collègues en cas de besoin;
- item 16E : il est important pour moi que je me sente comme un membre de l'équipe à part entière;
- item 16F : il est important pour moi de pouvoir développer des relations d'amitié avec des collègues de travail.

La valeur de travail du salaire a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans dix modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la valeur de travail du salaire sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'obtenir une augmentation de salaire (Super, 1970; Retombées économiques);
- b) un travail permettant d'avoir une paie qui augmente selon le coût de la vie (Super, 1970; Retombées économiques);
- c) un travail qui paye suffisamment pour bien vivre (Super, 1970; Retombées économiques);
- d) dans mon emploi idéal, ma paie se comparerait bien à celle des autres travailleurs (Rounds *et al.*, 1981; Paie);
- e) avoir la possibilité d'obtenir un salaire élevé (Ronen, 1994; Salaire);
- f) faire un travail qui permet de gagner un bon salaire (Lyons, 2003; Paie);
- g) recevoir des augmentations de salaire me permettant d'être en avance sur le coût de la vie (Zytowski, 2006; Revenu).

Pryor (1983) nomme cette valeur « argent » et la définit comme étant le souci d'obtention d'un salaire élevé pour un emploi. Pour Elizur (1984), la paie est caractérisée par le montant reçu pour un travail accompli. Pour Berings (2004), le

salaires est défini comme suit : « opportunité de gagner beaucoup d'argent ». Macnab *et al.* (2005) définissent la gratification financière par un salaire élevé et la sécurité financière. Elizur et Sagie (1999) incluent aussi la valeur de travail du salaire dans leur modèle, sans toutefois la définir.

Pour ce mémoire, la valeur de travail du salaire est définie comme suit : importance accordée à un travail où le salaire est élevé et qui permet d'être aisé financièrement.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du salaire et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 17A : il est important pour moi de faire beaucoup d'argent;
- item 17B : il est important pour moi que mon salaire se compare bien à celui des autres travailleurs;
- item 17C : il est important pour moi que ma paie augmente avec le coût de la vie;
- item 17D : il est important pour moi que mon salaire me permette de très bien vivre;
- item 17E : il est important pour moi d'avoir un bon salaire;
- item 17F : il est important pour moi de gagner un salaire plus élevé que les gens autour de moi.

La valeur de travail de la sécurité d'emploi a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans dix modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la sécurité d'emploi sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible de savoir que notre emploi ne sera pas supprimé (Super, 1970; Sécurité d'emploi);

- b) un travail où je sais que j'aurais toujours mon emploi (Super, 1970; Sécurité d'emploi);
- c) un travail dans lequel je suis certain d'avoir un nouveau poste dans l'entreprise si jamais mon poste fermait (Super, 1970; Sécurité d'emploi);
- d) mon emploi idéal me permettrait d'avoir un poste permanent (Rounds *et al.* 1981; Sécurité d'emploi);
- e) avoir la possibilité de travailler pour votre entreprise tant et aussi longtemps que vous le désirez (Ronen, 1994; Sécurité);
- f) avoir l'assurance de la sécurité d'emploi (Lyons, 2003; Sécurité d'emploi);
- g) savoir que mon poste va durer (Zytowski, 2006; Sécurité).

Pryor (1983) nomme cette valeur « sécurité » et la définit comme étant le souci de pouvoir conserver son emploi. Pour Elizur (1984), la sécurité est caractérisée par le fait d'avoir un emploi permanent. Pour Berings (2004), la stabilité est définie comme suit : « stabilité et continuité dans l'organisation ». Macnab *et al.* (2005) définissent la sécurité comme une préférence pour la prévisibilité, la constance et la sécurité d'emploi. Elizur et Sagie (1999) incluent aussi la valeur de travail de la sécurité d'emploi dans leur modèle, sans toutefois la définir.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de la sécurité d'emploi est définie comme suit : importance accordée à un travail dans lequel il est possible d'y travailler tant et aussi longtemps que l'on le désire.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la sécurité d'emploi et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 18A : il est important pour moi de conserver mon emploi tant et aussi longtemps que je le désire;
- item 18B : il est important pour moi que le maintien de mon emploi ne dépende pas de l'économie;

- item 18C : il est important pour moi d'occuper un poste permanent;
- item 18D : il est important pour moi de savoir que mon poste ne sera pas aboli;
- item 18E : il est important pour moi de ne pas perdre mon emploi sans raison valable;
- item 18F : il est important pour moi que l'entreprise puisse m'offrir un nouveau poste dans le cas de l'abolition de mon poste.

La valeur de travail du statut a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans huit modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation du statut sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'obtenir du prestige dans notre domaine (Super, 1970; Prestige);
- b) savoir que les autres considèrent notre travail comme étant important (Super, 1970; Prestige);
- c) un travail où l'on regarde les autres de haut (Super, 1970; Prestige);
- d) pour mon emploi idéal, je pourrais être « quelqu'un » dans ma communauté (Rounds *et al.*, 1981; Statut social);
- e) faire un travail prestigieux et qui est bien vu par les autres (Lyons, 2003; Prestige/Staut);
- f) savoir que les autres pensent que mon travail est important (Zytowski, 2006; Prestige).

Pryor (1983) nomme cette valeur de travail « prestige » et la définit comme étant un souci pour la reconnaissance des autres pour son travail. Macnab *et al.* (2005) nomment aussi cette valeur « prestige » et la définissent comme suit : « à quel point l'individu est motivé par la considération, l'admiration et le statut ou la fierté dans la réalisation de son travail ». Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) incluent aussi cette valeur de travail à leur modèle respectif, sans toutefois la définir. De plus, ils ont aussi respectivement inclus la valeur de travail « entreprise » et

« bonne entreprise » dans leur modèle, où la première est définie comme le fait d'être employé pour une entreprise pour laquelle un individu est fier d'être employé, tandis que la deuxième n'est pas définie.

Pour ce mémoire, la valeur de travail du statut est définie comme suit : importance accordée à un travail qui suscite l'admiration des autres par son importance, qui est bien vu socialement.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du statut et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 19A : il est important pour moi que les autres considèrent mon travail comme étant important;
- item 19B : il est important pour moi de travailler pour une organisation prestigieuse;
- item 19C : il est important pour moi d'occuper un emploi prestigieux;
- item 19D : il est important pour moi d'avoir des compétences qui sont bien vues par les autres;
- item 19E : il est important pour moi d'être vu comme une personne qui réussit bien professionnellement;
- item 19F : il est important pour moi d'être réputé dans mon domaine.

La valeur de travail de la stimulation intellectuelle a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans trois modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la stimulation intellectuelle sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible de résoudre de nouveaux problèmes (Super, 1970; Stimulation intellectuelle);

- b) un travail qui est exigeant mentalement (Super, 1970; Stimulation intellectuelle);
- c) un travail où il faut être alerte mentalement (Super, 1970; Stimulation intellectuelle);
- d) faire un travail qui est intellectuellement stimulant (Lyons, 2003; Stimulation intellectuelle);
- e) avoir continuellement de nouveaux problèmes à résoudre (Zytowski, 2006; Défi intellectuel).

Aucune définition n'a été recensée pour la stimulation intellectuelle. Pour ce mémoire, la valeur de travail de la stimulation intellectuelle est définie comme suit : importance accordée à un travail dans lequel il est possible de résoudre de nouveaux problèmes, où il faut être alerte mentalement et qui demande un effort intellectuel.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la stimulation intellectuelle et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 20A : il est important pour moi d'occuper un emploi qui demande d'être alerte mentalement;
- item 20B : il est important pour moi de résoudre des problèmes complexes au travail;
- item 20C : il est important pour moi d'être stimulé intellectuellement dans le cadre de mon travail;
- item 20D : il est important pour moi d'occuper un emploi exigeant au niveau intellectuel;
- item 20E : il est important pour moi d'occuper un emploi qui me demande un haut niveau de réflexion;
- item 20F : il est important pour moi que la réalisation de mes tâches exige un effort intellectuel.

La valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans sept modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de cette valeur de travail sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel le patron est honnête avec ses employés (Super, 1970; Relation avec le patron);
- b) un travail dans lequel le patron est raisonnable avec ses employés (Super, 1970; Relation avec le patron);
- c) un travail dans lequel le patron est respectueux avec ses employés (Super, 1970; Relation avec le patron);
- d) dans mon emploi idéal, le supérieur défendrait ses employés devant l'administration (Rounds *et al.*, 1981; Relations avec les supérieurs);
- e) dans mon emploi idéal, l'administration appliquerait ses politiques de manière équitable (Rounds *et al.*, 1981; Pratiques et règles de la compagnie);
- f) avoir une bonne relation de travail avec le patron (Ronen, 1984; Superviseur);
- g) travailler dans un environnement où les politiques et les programmes sont administrés avec équité et impartialité (Lyons, 2003; Règles équitables);
- h) avoir un patron qui me traite bien (Zytowski, 2006; Relations avec les supérieurs).

Elizur (1984) définit la valeur de travail nommée « supérieurs » comme suit : un patron équitable et respectueux. Elizur et Sagie (1999) ont aussi inclus cette valeur de travail, nommée supervision équitable, dans leur modèle, sans toutefois la définir.

Comme il est possible de le constater, il existe aussi plusieurs nomenclatures pour cette valeur de travail. Les termes comme « relations avec le patron », « relations avec les supérieurs », « superviseurs », « supérieurs » et « communauté » manquent de spécificité pour identifier ce que représente la valeur. C'est ce qui

explique qu'il a été décidé de nommer cette valeur de travail « supérieur bienveillant envers ses employés ». Ce choix de nomenclature est expliqué par le désir de qualifier le plus près possible de ce qu'il est désiré d'évaluer le contenu de cette valeur de travail.

Pour ce mémoire, la valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés est définie comme suit : importance accordée à un travail où le patron traite bien ses employés, et ce, de la même manière pour tous.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 21A : il est important pour moi que mon patron me traite avec respect;
- item 21B : il est important pour moi d'avoir une bonne relation avec mes supérieurs;
- item 21C : il est important pour moi que mon patron soit honnête avec ses employés;
- item 21D : il est important pour moi que mon employeur soit équitable envers tous ses employés;
- item 21E : il est important pour moi d'avoir un patron qui me traite bien;
- item 21F : il est important pour moi que mon patron soit compréhensif.

La valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans cinq modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de l'utilisation des compétences et des habiletés sont présentés ci-dessous.

- a) mon emploi idéal me permettrait d'utiliser mes habiletés (Rounds *et al.*, 1981; Utilisation des habiletés);

- b) utiliser pleinement vos compétences et vos habiletés au travail (Ronen, 1994; Compétences);
- c) faire un travail qui permet d'utiliser les habiletés qui ont été développées au cours de sa formation et de son expérience (Lyons, 2003; Utilisation des compétences et des habiletés).

Elizur (1984) et Elizur et Sagie (1999) incluent aussi la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés dans leur modèle, sans toutefois la définir.

Pour ce mémoire, la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés est définie comme suit : importance accordée à un travail où il est possible d'utiliser pleinement ses compétences et ses habiletés.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 22A : il est important pour moi de pouvoir utiliser mes compétences et mes habiletés;
- item 22B : il est important pour moi de réaliser des tâches pour lesquelles j'ai été formé;
- item 22C : il est important pour moi d'occuper un emploi en lien avec les compétences et les habiletés que j'ai développées;
- item 22D : il est important pour moi d'occuper un emploi qui me permet d'utiliser mes qualités;
- item 22E : il est important pour moi d'occuper un emploi dans lequel je peux mettre à profit mes expériences antérieures;
- item 22F : il est important pour moi de pouvoir utiliser mon savoir-faire au travail.

La valeur de travail de la variété a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans quatre modèles qui ont été recensés. Les items qui ont été recensés pour l'évaluation de la variété sont présentés ci-dessous.

- a) un travail dans lequel il est possible d'effectuer plusieurs changements dans notre travail (Super, 1970; Variété);
- b) un travail dans lequel on ne fait pas toujours la même chose (Super, 1970; Variété);
- c) un travail dans lequel différentes tâches doivent être effectuées (Super, 1970; Variété);
- d) dans mon emploi idéal, il serait possible de faire quelque chose de différent à tous les jours (Rounds *et al.*, 1981; Variété);
- e) faire un travail où il y a du changement et de la variété à l'intérieur des tâches à accomplir (Lyons, 2003; Variété et changement);
- f) faire différentes tâches pour accomplir mon travail (Zytowski, 2006; Variété);

Aucune définition n'a été recensée pour la variété. Pour ce mémoire, la valeur de travail de la variété est définie comme suit : importance accordée à un travail où les tâches de travail sont diversifiées.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail de la variété et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 23A : il est important pour moi d'occuper un emploi routinier (item inversé);
- item 23B : il est important pour moi d'avoir à réaliser une multitude de tâches dans le cadre de mon emploi;
- item 23C : il est important pour moi que chaque journée soit différente au niveau des tâches à accomplir;
- item 23D : il est important pour moi d'occuper un emploi dans lequel les tâches sont variées;

- item 23E : il est important pour moi de ne pas toujours faire la même chose au travail;
- item 23F : il est important pour moi que mes tâches soient toujours les mêmes (item inversé).

La valeur de travail du voyageement a aussi été retenue pour le modèle. Cette valeur de travail était incluse dans un seul modèle parmi tous ceux recensés. Lyons (2003) a mesuré cette valeur à l'aide de l'item suivant : « Faire un travail qui me permet de voyager et de voir le monde ».

Pour ce mémoire, la valeur de travail du voyageement est définie comme suit : importance accordée à un travail où il est possible de voyager à l'extérieur et de voir le monde.

Les six items qui ont été rédigés pour évaluer la valeur de travail du voyageement et qui ont été présentés au comité d'experts sont

- item 24A : il est important pour moi que mon travail me permette de voyager dans le cadre de mes fonctions;
- item 24B : il est important pour moi que mon travail me donne l'occasion de découvrir le monde;
- item 24C : il est important pour moi de me déplacer à l'extérieur de ma région dans le cadre de mon emploi;
- item 24D : il est important pour moi que mon travail me demande de me déplacer dans différents endroits;
- item 24E : il est important pour moi de pouvoir réaliser mes tâches professionnelles sans avoir à quitter ma région (item inversé);
- item 24F : il est important pour moi de pouvoir travailler à l'étranger.

Les items présentés précédemment suivent différents principes de rédaction. Tout d'abord, il importe de définir clairement le concept à mesurer, en se basant sur la théorie existante et en créant des items aussi spécifiques que possible (Kaplan et Saccuzzo, 1997). Les informations concernant la manière de conceptualiser les valeurs de travail ont été présentées au deuxième chapitre. Il est aussi recommandé d'éviter de rédiger de trop longs items et d'éviter les items avec plus d'une idée. Il est préférable d'utiliser un vocabulaire simple. Ce sont ces principes qui ont guidé la rédaction des items, présentés ci-dessus pour chacune des valeurs de travail conservées, en fonction de leur définition.

Ensuite, au niveau de la quantité d'items, il a été convenu de créer six items par valeur de travail. Ce choix est expliqué par le désir que le questionnaire présenté aux experts ne soit pas trop long et qu'il y ait suffisamment d'items pour bien saisir les différentes facettes de chaque valeur de travail.

2.5 La présentation du questionnaire

Devellis (2012) propose d'inviter les experts à évaluer les informations suivantes : à quel point l'item représente la valeur de travail mesurée, la clarté de la formulation des items et l'exhaustivité des facettes des valeurs de travail représentées par les items. Afin d'alléger la lecture du questionnaire, la représentativité des items et l'exhaustivité des facettes des valeurs de travail ont été regroupées dans la première section du questionnaire. La clarté au niveau de la formulation des items a été évaluée à la deuxième section du questionnaire.

La plateforme utilisée pour le questionnaire en ligne est *LimeService*. La première section du questionnaire s'attarde à la vérification de la pertinence des items. Pour ce faire, les définitions des valeurs de travail sont présentées successivement. Pour chacune des valeurs de travail, les six items qui ont été créés sont présentés. Pour chacun des items, les experts ont eu à indiquer à quel point chaque item proposé

est un bon indicateur pour mesurer la valeur de travail à laquelle il est associé. Les quatre entrées sont les suivantes : n'est pas du tout un bon indicateur de cette valeur de travail (l'item devrait être abandonné), n'est pas un bon indicateur de cette valeur de travail (l'item nécessite des modifications majeures), est un bon indicateur de cette valeur de travail (l'item nécessite des modifications mineures), est un très bon indicateur de cette valeur de travail (l'item ne nécessite aucune modification). Ensuite, pour chaque valeur de travail, l'expert a été invité à nommer des facettes de la valeur de travail qui n'auraient pas été bien mesurées par les items proposés.

Pour vérifier la pertinence des items, il aurait pu aussi être proposé aux experts d'identifier par eux-mêmes à quelle valeur de travail l'item présenté correspond, tel que proposé par McCoach, Gable et Madura (2013). Le principal avantage de cette technique est que le biais d'acquiescement est contrôlé. Toutefois, en utilisant cette technique, l'expert devrait, pour chaque item, assigner une des 24 valeurs de travail à chacun des items, ce qui serait long et redondant. Il a donc été convenu d'utiliser la méthode utilisée habituellement lorsque des juges sont appelés à évaluer la pertinence des items (Devellis, 2012).

La deuxième section du questionnaire s'attarde à la vérification de la clarté des items. Pour chaque item, l'expert sollicité devait en évaluer le niveau de clarté à partir de l'échelle dichotomique suivante : cet item n'est pas clair, il nécessite une ou des modifications; cet item est clair, il ne nécessite aucune modification. Lorsque l'expert évaluait que l'item n'était pas clair, il était invité à proposer une formulation alternative.

3. PROCÉDURE

Les experts ont été contactés entre le 16 et le 19 février 2015 via courriel dans le but de les inviter à participer à cette étude. Chaque expert recevait par courriel l'hyperlien vers la plateforme en ligne, ainsi qu'un code d'accès unique pour accéder

au questionnaire. Une copie du courriel qui leur a été envoyé est présentée en annexe A. Avant le début du questionnaire, les instructions étaient présentées. Celles-ci sont disponibles à l'annexe B. Un courriel de rappel a été envoyé le 22 mars 2015 pour les experts qui n'avaient pas encore rempli le questionnaire. Les questionnaires ont été remplis entre le 22 février et le 30 mars 2015. Un courriel de remerciement leur a été transmis immédiatement après qu'ils aient rempli le questionnaire. Une copie de ce courriel est disponible en annexe C.

4. ANALYSES

Pour vérifier l'accord entre les juges au sujet de la pertinence des items, l'index de validité de contenu (IVC; Martuza, 1977) a été calculé. L'IVC est la proportion d'items cotés par les experts comme étant un bon ou un très bon indicateur de la valeur de travail mesurée. De plus, l'IVC peut aussi être calculé pour des regroupements d'items. Ainsi, cet index a aussi été calculé pour chacune des valeurs de travail et pour l'ensemble des items qui ont été créés, ce qui permettra d'identifier les items à améliorer. Afin d'éviter la confusion, le calcul du IVC pour chaque item est nommé « index de validité de contenu de l'item » (IVC-I), tandis que le calcul pour chaque valeur de travail et pour l'ensemble des items sont nommés « index de validité de contenu de l'échelle » (IVC-É), tel que proposé par Polit et Beck (2006).

Lors du calcul de l'IVC, les résultats à l'échelle à quatre entrées sont regroupés en deux catégories. Les deux premières entrées « n'est pas du tout un bon indicateur de cette valeur de travail » et « n'est pas un bon indicateur de cette valeur de travail » de chacune des échelles sont regroupées pour former l'entrée de « non-validité », tandis que les deux autres entrées « est un bon indicateur de cette valeur de travail » et « est un très bon indicateur de cette valeur de travail » sont regroupées pour former le groupement « validité ». En d'autres termes, les échelles en quatre entrées sont modifiées en échelles dichotomiques (Wynd, Schmidt et Schaefer, 2003).

Polit et Beck (2006) indiquent qu'il existe plusieurs barèmes statistiques pour juger de la validité d'un outil à partir de l'IVC-I et l'IVC-É. Ces auteures proposent donc de respecter les critères les plus stricts identifiés dans la littérature. Ainsi, pour ce mémoire, un IVC-I doit être égal ou supérieur à 0,78 pour être considéré comme étant un bon indicateur de la valeur de travail à laquelle il est associé, tel que proposé par Lynn (1986). Les items ayant un IVC-I inférieurs à 0,78 sont donc considérés comme des items n'ayant pas un niveau de pertinence suffisant. En ce qui a trait à l'IVC-É, celui-ci doit être égal ou supérieur à 0,90 pour confirmer la pertinence des items d'une valeur de travail dans son ensemble (Waltz, Strickland et Lenz, 2005).

Un des principaux inconvénients de l'IVC-I et de l'IVC-É est qu'ils ne prennent pas en compte l'effet du hasard dans l'accord entre les juges (Polit et Beck, 2006). Pour pallier à cette lacune, le *Free marginal multirater* Kappa (κ_{free}) de Randolph (2005) a été calculé sur chacune des valeurs de travail. La valeur de κ_{free} peut varier entre 1 et -1. Lorsque la valeur de κ_{free} est égale à 1, cela signifie qu'il y a un accord parfait entre les juges, tandis qu'une valeur de -1 signifie un désaccord parfait entre les juges. Une valeur de 0 indique que « les accords ne dépassent pas ceux qui étaient attendus du fait de la chance » (Laveault et Grégoire, 2014, p. 178). Afin de s'assurer que les résultats obtenus sont significativement différents de zéro, le seuil de signification (p) a été calculé pour chaque κ_{free} . L'utilisation du κ_{free} de Randolph est justifiée par le fait qu'il n'est pas influencé par la prévalence de chacune des catégories et qu'il prend en considération que l'accord puisse être dû au hasard. Ainsi, afin d'augmenter le niveau de confiance de l'évaluation de la pertinence des items, il est proposé d'utiliser les indices IVC ainsi qu'un coefficient prenant en compte que l'accord des juges soit dû au hasard (Brennan et Hays, 1992), tel que le κ_{free} de Randolph (2005).

Il est important d'apporter la nuance suivante pour bien comprendre ce que mesure le κ_{free} . Si la grande majorité des experts évaluent les items d'une valeur comme étant non-pertinents, le κ_{free} serait tout de même élevé, étant donné qu'il n'est

pas influencé par la prévalence des catégories. Dans ce cas hypothétique, les experts seraient en accord au sujet du manque de clarté des items. Afin de contextualiser le résultat du κ_{free} , l'utilisation de l'IVC-É permettra d'identifier sur quoi les experts s'entendent. Un κ_{free} élevé et un IVC-É élevé à une valeur de travail indiquent que les experts s'entendent sur la qualité des items au niveau de leur pertinence. À l'inverse, un κ_{free} élevé et un IVC-É faible à une valeur de travail indiquent que les experts s'entendent sur la faible niveau de qualité des items quant à leur pertinence.

Plusieurs barèmes statistiques sont offerts pour interpréter les coefficients kappa. La classification la plus populaire est celle de Landis et Koch (1977), présentée au tableau 9 et qui sera utilisée dans le cadre de ce mémoire.

Tout comme l'IVC, le PA de chacune des valeurs de travail a aussi été calculé, qui se trouve à être la moyenne du PA des items de la valeur de travail. Pour bien distinguer chacun de ces calculs, la même nomenclature sera utilisée que celle de l'IVC, soit le pourcentage d'accord au niveau des items (PA-I) et le pourcentage d'accord au niveau des échelles (PA-É). Les PA-I permettront d'identifier les items à reformuler ultérieurement afin d'améliorer leur clarté.

Tableau 9

Barèmes statistiques suggérés par Landis et Koch (1977) pour interpréter le kappa

Kappa	Interprétation
Inférieur à 0,00	Mauvais
0,00-0,20	Faible
0,21-0,40	Passable
0,41-0,60	Modéré
0,61-0,80	Substantiel
0,81-1,00	Presque parfait

Dans la littérature scientifique, il ne semble pas avoir de barème statistique clair pour identifier un pourcentage d'accord minimum pour pouvoir statuer sur la clarté de l'item ou de l'échelle. Krippendorff (2004) suggère que le PA doit être supérieur ou égal à 80 % dans le cadre de recherches scientifiques pour pouvoir considérer que le niveau d'accord entre les experts est suffisamment élevé. Étant un des seuls barèmes statistiques identifiés dans la littérature, celui-ci sera utilisé dans ce mémoire.

Les calculs de l'IVC-I, de l'IVC-É, du PA-I et du PA-É ont été réalisés avec le logiciel IBM SPSS Statistics 21 (2012), tandis que le calcul du κ de Randolph a été calculé à partir de la version 3.7. du logiciel *Statistics 101* (2015), programme pour lequel Randolph a fourni un macro pour calculer le κ_{free} ainsi que son seuil de signification.

5. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Tout projet de recherche avec des participants humains doit faire l'objet d'une évaluation sur le plan de l'éthique et, par le fait même, doit être approuvé par un comité d'éthique de la recherche avant le début de la collecte de données. Toutefois, la politique du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et des Instituts de recherche en santé du Canada (2010), apporte une nuance importante concernant le fait d'être un participant ou non.

Dans certains cas, le projet de recherche peut comporter une interaction avec des personnes qui ne sont pas elles-mêmes visées par la recherche, en vue d'obtenir de l'information. [...] Cette situation se distingue de celle où des personnes sont considérées comme des participants parce qu'elles sont elles-mêmes visées par la recherche. (p. 16)

Ainsi, les experts qui sont consultés dans le cadre de ce mémoire ne sont pas eux-mêmes visés par la recherche. C'est ce qui explique que la présente recherche n'a

pas eu à faire l'objet d'une évaluation du comité d'éthique de la recherche en éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke.

QUATRIÈME CHAPITRE

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les résultats sont présentés en deux temps. Tout d'abord, les résultats concernant l'accord des experts au sujet de la pertinence des items sont présentés. Ensuite, les résultats concernant l'accord des experts au sujet du niveau de clarté des items sont exposés.

1. ACCORD INTERJUGE AU SUJET DE LA PERTINENCE DES ITEMS

La première section de ce chapitre s'attarde à l'accord interjuge au sujet de la pertinence des items. Les IVC-É, les IVC-I et les κ_{free} sont présentés. Les commentaires des experts concernant la validité des items sont aussi inclus dans cette section. Les résultats statistiques pour chacune des valeurs de travail et de leurs items respectifs sont tous présentés en annexe D.

1.1 Résultats statistiques

Huit des 24 valeurs de travail ont obtenu un niveau de pertinence satisfaisant, c'est-à-dire un IVC-É supérieur ou égal à 0,9 ainsi qu'un κ_{free} substantiel (0,61 à 0,8) ou presque parfait (0,81 à 1). Cela signifie que les experts s'entendent sur le fait que les items sont de bons indicateurs de leur valeur de travail respective et que l'accord entre les juges est significatif et n'est pas dû au hasard. Tous les κ_{free} obtenus pour ces valeurs de travail sont significatifs ($p < 0,01$). Ces huit valeurs de travail sont les suivantes : l'avancement, les avantages sociaux, la créativité, le développement des compétences et des habiletés, l'indépendance, la reconnaissance, la stimulation intellectuelle et le voyage.

Au niveau de la pertinence des items de ces valeurs de travail, les IVC-I de ces huit valeurs de travail sont tous supérieurs ou égaux au critère de 0,78 identifié par Lynn (1986), à l'exception de celui de l'item 10E¹⁹ (IVC-I = 0,67) de la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés.

Treize des 24 valeurs de travail ont un IVC-É qui n'est pas supérieur ou égal à 0,9 et un κ_{free} modéré (0,41-0,60). Tous les κ_{free} obtenus pour ces valeurs de travail sont significatifs ($p < 0,01$). Ces résultats signifient que le niveau d'accord des experts au sujet de la pertinence de ces valeurs de travail est modéré et que certains items nécessiteraient des modifications pour en améliorer la pertinence. Ces treize valeurs de travail sont les suivantes : l'accomplissement, l'altruisme, l'autonomie, l'autorité, le défi, l'environnement de travail contrôlé, l'influence, les relations conviviales avec les collègues de travail, le salaire, la sécurité d'emploi, le statut, l'utilisation des compétences et des habiletés et la variété.

Tous les items des valeurs de travail de l'environnement de travail contrôlé, de l'influence et de la variété ont obtenu un IVC-I supérieur ou égal à 0,78. Ces résultats indiquent que le niveau de pertinence de chacun des items est satisfaisant, mais que celui de l'échelle ne l'est pas.

Pour la valeur de travail de l'accomplissement, les IVC-I varient de 0,33 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 1D avec un IVC-I de 0,33.

En ce qui a trait à la valeur de travail de l'altruisme, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 2D avec un IVC-I de 0,67.

¹⁹ Les libellés des items sont disponibles en annexe E.

Au niveau de la valeur de travail de l'autonomie, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 3E avec un IVC-I de 0,67.

En ce qui concerne la valeur de travail du défi, les IVC-I varient de 0,44 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 9E avec un IVC-I de 0,44.

Quant à la valeur de travail des relations conviviales avec les collègues de travail, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 16D avec un IVC-I de 0,67.

Au sujet de la valeur de travail du salaire, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 17F avec un IVC-I de 0,67.

En ce qui a trait à la valeur de travail de la sécurité d'emploi, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Deux items ont obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 18B et l'item 18E avec un IVC-I de 0,67.

En ce qui concerne la valeur de travail du statut, les IVC-I varient de 0,67 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 19D avec un IVC-I de 0,67.

Quant à la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés, les IVC-I varient de 0,56 à 1,00. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 22D avec un IVC-I de 0,56.

Trois des 24 valeurs de travail ont obtenu un niveau de pertinence peu satisfaisant, c'est-à-dire que l'IVC-É obtenu n'est pas supérieur ou égal à 0,9 et que le κ_{free} obtenu est passable (0,21-0,40) ou faible (0-0,20). Ces résultats signifient que le

niveau d'accord des experts au sujet de la pertinence de ces valeurs de travail est presque inexistant. Des modifications majeures seraient donc nécessaires pour augmenter la validité de chacune des valeurs de travail au niveau des items. Ces valeurs de travail sont la conciliation travail et vie personnelle, l'esthétisme et le supérieur bienveillant envers ses employés. Le κ_{free} est significatif au seuil de 0,01, à l'exception de la valeur de travail de l'esthétisme ($p < 0,05$).

Pour la valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle, les IVC-I varient de 0,33 à 1,00. Deux items ont obtenu un IVC-I non satisfaisant. L'IVC-I de l'item 7E est de 0,67, tandis que celui de l'item 7F est de 0,33.

En ce qui a trait à la valeur de l'esthétisme, les IVC-I varient de 0,67 à 0,78. Trois items ont obtenu un IVC-I non satisfaisant. Les items 12C, 12D et 12F ont chacun obtenu un IVC-I de 0,67.

En ce qui concerne la valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés, les IVC-I varient de 0,67 à 0,89. Un seul item a obtenu un IVC-I non satisfaisant, soit l'item 21B avec un IVC-I de 0,67.

Lorsque l'on regarde l'ensemble des IVC-I, 127 des 144 items (88,1 %) inclus dans la liste ont été évalués comme étant de bons indicateurs de leur valeur de travail respective, c'est-à-dire qu'ils ont obtenu un IVC-I supérieur ou égal à 0,78.

1.2 Suggestions des facettes qui n'auraient pas été mesurées

Pour chacune des valeurs de travail, les experts étaient invités à identifier des facettes de valeurs de travail qui ne sont pas mesurées par les items proposés. Un total de 119 commentaires ont été inscrits par les experts pour l'ensemble des valeurs. Par contre, ce ne sont pas l'ensemble des commentaires qui s'attardaient aux facettes non-mesurées. Trois types de commentaires se dégagent des propositions des

experts : des propositions de facettes n'ayant pas été mesurées (14,3 %), des propositions de facettes qui ont été mesurées par une autre valeur de travail (5,9 %) et des commentaires généraux concernant différentes thématiques au sujet des items ou des valeurs de travail (79,8 %).

Les propositions de facettes qui n'auraient pas été mesurées sont celles qui permettent de répondre à la question à laquelle les experts étaient invités à répondre. Ces commentaires ont été regroupés à l'intérieur du tableau 10. On y remarque que des facettes supplémentaires à évaluer ont été suggérées pour 15 valeurs de travail.

Les commentaires généraux et les propositions de facettes qui ont été mesurées par une autre valeur de travail ont été regroupés en annexe E. Ces commentaires seront utiles lors d'une éventuelle révision des items dans les suites de ce mémoire. Cet élément sera approfondi à la section 3 du chapitre de discussion.

2. ACCORD INTERJUGE AU SUJET DE LA CLARTÉ DES ITEMS

La deuxième section s'attarde à l'évaluation de la clarté des items. Les pourcentages d'accord entre les juges (PA-I et PA-É) et les κ_{free} sont présentés. De plus, les différentes suggestions pour clarifier les items sont aussi présentées.

2.1 Résultats statistiques

L'ensemble des PA-I, des PA-É et des κ_{free} sont présentés à l'annexe D. Aucune des valeurs de travail n'a obtenu un κ_{free} supérieur ou égal à 0,61 et un PA-É supérieur ou égal à 80 %, ce qui aurait signifié un niveau d'accord substantiel ou presque parfait entre les experts au sujet de la clarté des items. Neuf des 24 valeurs de travail évaluées ont obtenu un PA-É supérieur ou égal à 80 % ainsi qu'un coefficient κ_{free} significatif ($p < 0,01$), se situant entre 0,41 et 0,60. Cela qui signifie qu'il y a un niveau d'accord interjuge modéré au sujet de la clarté de leurs items.

Tableau 10
Suggestions de facettes par les experts pour les valeurs de travail

Valeur de travail	Suggestions des experts
Accomplissement	— Le dépassement de soi et le contrôle de soi. (5) ²⁰ — La fierté. (6)
Altruisme	— L'aspect interactif-social : l'importance accordée à l'idée d'interagir avec une personne aux fins de l'aider, de la récréer, de la soigner, de lui enseigner quelque chose de bénéfique. (3)
Autonomie	— L'autonomie va souvent avec l'imputabilité (6)
Autorité	— Autorité à l'égard des priorités, de l'horaire et du lieu de travail des autres (8)
Avantages sociaux	— Assurance vie, assurance-invalidité, programme d'aide aux employés, perfectionnement professionnel, prog. de remboursement des frais de scolarité, prestations de maternité ou parentales, horaire variable (8)
Conciliation travail et vie personnelle	— Travail à domicile, facile de s'absenter ou de recevoir des appels personnels, peu de séjours à l'extérieur, travail qui ne demande pas trop d'énergie (fatigue) ou qui n'est pas trop préoccupant (détachement psychologique) (8) — Je pense que l'effet « facilitateur » entre objectifs de travail et des autres domaines de vie devrait être ajouté. Ex « il est important pour moi que mes mon travail m'aide à atteindre les objectifs que je me suis fixés pour d'autres domaines de ma vie. » <i>L'Intergoal Relations Questionnaire</i> (Riediger, 2001) pourrait servir d'inspiration. (9)
Créativité	Trouver des solutions inhabituelles, originales ou « hors des sentiers battus » à des problèmes. (9)
Environnement de travail contrôlé	— Odeur (8)
Esthétisme	— Décoration (8).
Influence	— Influence sur les choix des clients (8)
Relations conviviales avec les collègues de travail	— Pouvoir faire confiance aux collègues (8)
Statut	— Rechercher la compagnie de personnalités connues (5)
Stimulation intellectuelle	— Rechercher des situations inusitées (5)
Supérieur bienveillant envers ses employés	— Avoir une relation harmonieuse avec son patron (9)
Variété	— Aimer le changement (5)

²⁰ Le numéro entre parenthèses correspond au numéro aléatoire octroyé à chacun des experts.

Ces neuf valeurs de travail sont la créativité (83,4 %²¹), le développement des compétences et des habiletés (83,3 %), l'environnement de travail contrôlé (87,1 %), l'indépendance (88,9 %), l'influence (83,4 %), les relations conviviales avec les collègues de travail (83,4 %), la stimulation intellectuelle (85,2 %), le supérieur bienveillant envers ses employés (85,2 %) et la variété (87,1 %).

En ce qui concerne les items de la valeur de travail de la créativité, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. Deux items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit l'item 8B (66,7 %) et l'item 8C (66,7 %).

Pour les items de la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés, les PA-I varient de 44,4 % à 100 %. Deux items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit l'item 10A (77,8 %) et l'item 10E (44,4 %).

Au niveau de la valeur de travail de l'environnement de travail contrôlé, les PA-I varient de 77,8 % à 100 %. Deux items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit l'item 11C (77,8 %) et l'item 11F (77,8%).

Quant à la valeur de travail de l'indépendance, les PA-I varient de 77,8 % à 100 %. Deux items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit l'item 13B (77,8%) et l'item 13E (77,8%).

Pour les items de la valeur de travail de l'influence, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. Trois items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit les items 14A (77,8%), 14E (66,7 %) et 14F (77,8 %).

²¹ Le pourcentage d'accord des experts sur la clarté des items de chacune des valeurs de travail est présenté entre parenthèses.

En ce qui a trait à la valeur de travail de la stimulation intellectuelle, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. Trois items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit les items 20A (66,7 %), 20E (77,8%) et 20F (77,8 %).

Pour la valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés, les PA-I varient de 77,8 % à 100 %. Trois items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit les items 21C (77,8 %), 21E (77,8 %) et 20F (77,8%).

En ce qui concerne la valeur de travail de la variété, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. Deux items ont obtenu un PA-I non satisfaisant, soit l'item 23B (77,8 %) et l'item 23C (66,7 %).

Quinze des 24 valeurs de travail ont obtenu un coefficient κ_{free} inférieur ou égal à 0,40 et un PA-É inférieur à 80 %, à l'exception de la valeur de travail des avantages sociaux. Cela signifie que les experts semblent en désaccord au sujet de la clarté des items. Les valeurs de travail des avantages sociaux (81,5 %), de l'esthétisme (79,7 %), de la reconnaissance (79,7 %) et de l'utilisation des compétences et des habiletés (79,7 %) ont obtenu un κ_{free} significatif au seuil de 0,01. Les valeurs de travail de l'autorité (72,3 %), de l'avancement (72,2 %), du statut (74,1 %) et du voyageant (74,1 %) ont obtenu un κ_{free} significatif au seuil de 0,05. Quant aux valeurs de travail de l'accomplissement (64,9 %), de l'altruisme (61,1 %), de l'autonomie (76 %), de la conciliation travail et vie personnelle (70,4 %), du défi (74,1 %), du salaire (72,2 %) et de la sécurité d'emploi (68,5 %), elles ont toutes obtenu un κ_{free} non significatif.

Pour la valeur de travail des avantages sociaux, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. L'item 6B (77,8 %), l'item 6C (66,7 %) et l'item 6D (66,7 %) ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

En ce qui concerne la valeur de travail de l'esthétisme, les PA-I varient de 66,7 % à 88,9 %. Les items 12A (66,7 %), 12C (77,8 %), 12D (77,8 %) et 12F (77,8 %) ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

En ce qui a trait à la valeur de travail de l'esthétisme, les PA-I varient de 66,7 % à 88,9 %. Les items 12A (66,7 %), 12C (77,8 %), 12D (77,8 %) et 12F (77,8 %) ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

Au sujet de la valeur de travail de la reconnaissance, les PA-I varient de 66,7 % à 100 %. Les items 15A (66,7 %), 15B (77,8 %), 15D (77,8 %), 15E (77,8 %) et 15F (77,8 %) ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

Pour la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés, les PA-I varient de 66,7 % à 88,9 %. L'item 22A (66,7 %), l'item 22C (77,8 %), l'item 22D (66,7 %) et l'item 22F (77,8 %) ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

En ce qui concerne la valeur de travail de l'autorité, les PA-I varient de 55,6 % à 77,8 %. Comme il est possible de le constater, tous les items ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

En ce qui a trait la valeur de travail de l'avancement, les PA-I varient de 44,4 % à 88,9 %. Seul l'item 5E (88,9 %) a obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

Les PA-I de la valeur de travail du statut varient pour leur part de 55,6 % à 88,9 %. Seul l'item 19C (88,9 %) a obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

En ce qui concerne la valeur de travail du voyage, les PA-I varient de 44,4 % à 88,9 %. L'item 24C (88,9 %) et l'item 24E (88,9 %) sont les seuls items à avoir obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

Pour ce qui est de la valeur de travail de l'accomplissement, les PA-I varient de 55,6 % à 77,8 %. Tous les items ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

Concernant la valeur de travail de l'altruisme, les PA-I varient de 33,3 % à 77,8 %. Tous les items ont obtenu un PA-I inférieur au seuil de 80 %.

En ce qui a trait la valeur de travail de l'autonomie, les PA-I varient de 55,6 % à 100 %. L'item 3A (100 %) et l'item 3F (88,9 %) sont les seuls items à avoir obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

En ce qui concerne la valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle, les PA-I varient de 44,4 % à 88,9 %. L'item 7B (88,9 %) et l'item 7E (88,9 %) sont les seuls items à avoir obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

Pour ce qui est de la valeur de travail du défi, les PA-I varient de 55,6 % à 100 %. Seul l'item 9A (100 %) a obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

En ce qui concerne la valeur de travail du salaire, les PA-I varient de 44,4 % à 88,9 %. L'item 17A (88,9 %) et l'item 17E (88,9 %) sont les seuls items à avoir obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

Quant à la sécurité d'emploi, les PA-I varient de 44,4 % à 88,9 %. Seul l'item 18A (88,9 %) a obtenu un PA-I supérieur ou égal à 80 %.

Lorsque l'on regarde l'ensemble des IVC-I, 52 des 144 items (36,1 %) inclus dans la liste ont été évalués comme étant des items clairement formulés, c'est-à-dire qu'ils ont obtenu un PA supérieur ou égal à 0,80.

2.2 Suggestions des juges pour augmenter la clarté des items déficients

Les experts étaient invités à proposer une formulation alternative à un item nécessitant selon eux des modifications. Au total, 175 reformulations ont été proposées. Comme il a été mentionné à la section 1.2. de ce chapitre, l'ensemble de ces commentaires a été regroupé à l'annexe F. Certains commentaires étaient inscrits dans l'espace réservé pour un item, mais étaient destinés à une valeur de travail ou à l'ensemble des items. Ceci qui peut être expliqué par l'absence de sections de commentaires sur les valeurs de travail ou sur l'ensemble des items. Ce point sera abordé lorsqu'il sera question des limites de ce mémoire. Les reformulations proposées par les experts sont disponibles à l'annexe E.

CINQUIÈME CHAPITRE

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce chapitre expose l'interprétation des résultats obtenus. Les limites et les forces de cette recherche, ainsi que les avenues futures de recherche sont aussi présentées.

1. VÉRIFICATION DES OBJECTIFS DE RECHERCHE

Ce mémoire visait à répondre à six objectifs de recherche. Le premier objectif de recherche était de développer un modèle théorique de valeurs de travail provenant des différents modèles recensés, et ce, selon la théorie de Super et l'approche des traits. Cette recension a permis d'identifier un total de 24 valeurs de travail. Selon l'information qui était disponible, il semble que le modèle qui a été créé est le premier qui se base sur une recension des modèles de valeurs de travail existants et qui tend à être exhaustif. En effet, ce type de recension ne semble pas avoir été fait pour l'élaboration des modèles identifiés au chapitre 2.

Le deuxième objectif de recherche était de développer une liste d'items pour chacune des valeurs de travail retenues dans le modèle théorique. Ce travail a été présenté au chapitre 3.

Le troisième objectif de recherche était de vérifier auprès d'experts si les items créés représentaient bien chacune des valeurs de travail. Comme il a été possible de le constater au quatrième chapitre, les valeurs de travail ont été classées en trois catégories selon leur niveau de pertinence, celles ayant un niveau d'accord interjuge substantiel ou presque parfait, celles ayant un niveau d'accord modéré interjuge et celles ayant un niveau d'accord interjuge presque inexistant.

Huit des valeurs de travail ont été évaluées de manière favorable par les experts, supposant donc que celles-ci ont un niveau de pertinence élevée. En effet, les critères statistiques utilisés pour évaluer la pertinence étaient très stricts. Ces valeurs de travail sont l'avancement, les avantages sociaux, la créativité, le développement des compétences et des habiletés, l'indépendance, la reconnaissance, la stimulation intellectuelle et le voyage. Le fait que ces valeurs de travail respectent ces barèmes statistiques suppose que ces items seraient prêts à être utilisés dans un questionnaire destiné à un échantillon expérimental de répondants, du moins au niveau de leur pertinence théorique. Il serait toutefois pertinent de s'attarder à l'item 10E (il est important pour moi d'avoir l'occasion de devenir meilleur dans mon travail) étant donné son faible score d'IVC-I à 0,67. D'ailleurs, il semble que l'expression « devenir meilleur » n'ait pas fait l'unanimité chez les experts quant à sa pertinence comme indicateur de la valeur de travail du développement des compétences et des habiletés.

Treize des 24 valeurs de travail ont obtenu un niveau d'accord interjuge moyen. Certains items de ces valeurs de travail devraient donc faire l'objet de modifications mineures afin d'en améliorer la pertinence, selon les évaluations réalisées par les experts. Les IVC-I permettent d'identifier les items qui ont eu un impact négatif pour ce niveau d'accord moyen.

Un des items de la valeur de travail de l'accomplissement (item 1D : il est important pour moi de sentir que j'ai fait une bonne journée au travail) a obtenu un IVC-I de 0,33. Certains experts mentionnent que l'item n'était pas un indicateur suffisamment spécifique pour qu'il soit un bon indicateur de cette valeur de travail. De plus, il a été mentionné que cet item porte uniquement sur la « journée de travail », considérée comme une période spécifique de la journée. Il est possible de supposer qu'une personne travaillant dans une autre période de la journée pourrait se sentir moins concernée par l'énoncé. À la lumière de ces éléments, il semble évident

que la modification de cet item entraînerait vraisemblablement une amélioration quant au niveau de pertinence de cette échelle.

Un des items de la valeur de travail du défi a obtenu un IVC-I de 0,44 (item 9E : il est important pour moi que la réalisation de mes tâches me demande des efforts). Il semble ici que certains experts ne soient pas convaincus du lien entre le défi et l'effort demandé dans la réalisation des tâches professionnelles.

Un des items de la valeur de travail de l'utilisation des compétences et des habiletés a aussi obtenu un faible score d'IVC-I de 0,56 (item 22D : il est important pour moi d'occuper un emploi qui me permet d'utiliser mes qualités). Le terme « qualités » ne réfère pas adéquatement aux concepts de compétences ou d'habiletés, selon un des experts sollicités.

L'item 2D de la valeur de travail de l'altruisme (il est important pour moi de procurer un service direct à d'autres personnes) a obtenu un IVC-I de 0,67. L'utilisation de l'expression « procurer un service direct » n'a pas fait l'unanimité chez les experts. Ce choix d'item était inspiré de la définition de la valeur de travail du service au client du modèle de Macnab *et al.*, (2005).

L'item 3E de la valeur de l'autonomie (il est important pour moi de choisir mes objectifs de travail) a aussi obtenu un IVC-I de 0,67. Un expert a mentionné que cet item ne semble que s'appliquer aux travailleurs autonomes, ce qui pourrait expliquer ce faible résultat. Ainsi, il mentionne qu'il serait intéressant que cet item puisse s'appliquer à l'ensemble des travailleurs.

L'item 16D de la valeur de travail des relations conviviales avec les collègues de travail (il est important pour moi de pouvoir compter sur mes collègues en cas de besoin) a obtenu un IVC-I de 0,67. Pour cet item, la convivialité semble moins

présente, étant donné que le fait de pouvoir compter sur les collègues en cas de besoin n'implique pas nécessairement la convivialité dans la relation, selon certains experts.

L'item 17F de la valeur de travail du salaire (il est important pour moi de gagner un salaire plus élevé que les gens autour de moi) a obtenu un IVC-I de 0,67. Un expert s'interrogeait sur la pertinence de la comparaison du salaire du répondant avec celui des gens autour de lui, ce qui pourrait expliquer le faible résultat à l'IVC-I. Cet item s'est inspiré de la valeur de travail de la compensation du modèle de Rounds *et al.* (1981). Malgré que le fait de comparer son salaire avec celui des personnes autour de soi puisse paraître comme un indicateur de la valeur de travail du statut, il a été convenu de conserver cet item. Ainsi, des analyses factorielles effectuées suite à une éventuelle expérimentation du questionnaire permettraient de voir si cet item est lié à la valeur de travail du salaire ou plutôt du statut.

L'item 18B (il est important pour moi que le maintien de mon emploi ne dépende pas de l'économie) et l'item 18E (il est important pour moi de ne pas perdre mon emploi sans raison valable) de la valeur de travail de la sécurité d'emploi ont obtenu un IVC-I de 0,67. Aucun commentaire n'a été mentionné par les experts pour les raisons expliquant cette évaluation. Il est possible de supposer que le faible IVC-I de ces items soit expliqué par le manque de spécificité des expressions « économie » et « sans raison valable ».

L'item 19D de la valeur de travail du statut (il est important pour moi d'avoir des compétences qui sont bien vues par les autres) a obtenu un IVC-I de 0,67. Aucun commentaire n'a été mentionné par les experts pour les raisons expliquant cette évaluation. Par contre, il peut être difficile d'identifier ce qu'on entend par l'expression « qui sont bien vues par les autres ».

Trois des 24 valeurs de travail ont obtenu un niveau d'accord interjuge presque inexistant quant à leur pertinence. La valeur de l'esthétisme est celle ayant obtenu

l'IVC-É et le κ_{free} les moins élevés. Ce constat ne s'avère pas surprenant pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cette valeur n'avait été identifiée que par Super (1970) dans le SWVI. La valeur de travail de l'esthétisme n'avait par contre pas été retenue dans la version révisée du SWVI (Zytowski, 2008). En effet, il y avait un niveau de recoupement élevé entre cette valeur de travail et certaines échelles du *Kuder Preference Record-Vocational* et du *Kuder Career Search*, deux outils d'évaluation psychométrique qui mesurent les intérêts professionnels. De plus, trois des six items composant cette valeur de travail ont obtenu un IVC-I de 0,67, soit les items 12C (il est important pour moi que la beauté fasse partie intégrante de mon travail), 12D (il est important pour moi que l'art occupe une grande place dans la réalisation de mes tâches) et 12F (il est important de travailler dans un milieu artistique). Les trois autres items ont obtenu un IVC-I de 0,78. Un des experts mentionne aussi qu'il y a une grande différence entre le fait de travailler dans un milieu où la personne est entourée de beaux objets et de produire de beaux objets. Cet expert présente comme exemple un comptable travaillant dans un musée. En œuvrant dans un musée, ce comptable est habituellement entouré de beaux objets, sans toutefois en faire la production. Tous ces résultats indiquent donc que cette échelle nécessiterait plusieurs modifications afin d'envisager de l'inclure dans un questionnaire à soumettre à un échantillon.

La valeur de travail du supérieur bienveillant envers ses employés a aussi obtenu un faible score quant au niveau d'accord des experts au sujet de la pertinence de ses items. Certains experts ont identifié différents problèmes quant à leur qualité comme indicateurs de cette valeur de travail, dont l'absence du concept d'équité dans les items et la confusion apparente entre l'honnêteté et la bienveillance. De plus, il est mentionné que les items renvoient au « je » du participant. Cet expert cite en exemple les items 21A (il est important que mon patron me traite avec respect), l'item 21B (il est important d'avoir une bonne relation avec mes supérieurs) et l'item 21E (il est important d'avoir un patron qui me traite bien). Selon l'expert, il ne s'agit plus ici de bienveillance envers les employés, mais bien envers le répondant. Ces éléments permettent de mieux comprendre les résultats obtenus. L'item ayant obtenu le plus

faible IVC-I est l'item 21B (il est important pour moi d'avoir une bonne relation avec mes supérieurs) avec un résultat de 0,67. Aucun commentaire n'a été fait spécifiquement sur cet item.

La valeur de travail de la conciliation travail et vie personnelle a aussi obtenu un faible score quant au niveau d'accord des experts au sujet de la pertinence. Ces résultats peuvent en partie être expliqués par le faible niveau d'accord interjuge à deux items, soit l'item 7E (il est important pour moi d'avoir un horaire de travail souple; IVC-I = 0,667) et l'item 7F (il est important pour moi que mon travail me permette d'habiter la région de mon choix; IVC-I = 0,333). Certains experts ont même mentionné qu'ils ne voyaient pas le lien entre l'item 7F et cette valeur de travail. Un de ces experts cite comme exemple qu'il est possible d'habiter dans la région de son choix et d'avoir un travail qui donne peu de temps pour sa vie personnelle. La modification de ces deux items améliorerait le niveau de pertinence de cette valeur de travail. De plus, certains experts ont mentionné que le choix de l'horaire et du lieu de travail pourrait aussi être une facette de la valeur de travail de l'autonomie ou de l'indépendance, ce qui peut aussi expliquer ces faibles résultats.

Le quatrième objectif de recherche de ce mémoire était de vérifier auprès d'experts si les items créés sont clairs au niveau de leur formulation. Aucune valeur de travail n'a obtenu un κ_{free} de 0,61 et plus, ce qui signifie que le niveau d'accord entre les experts au sujet de la clarté des items n'est ni substantiel, ni presque parfait pour aucune d'entre elles. Ces résultats indiquent donc que selon les barèmes statistiques identifiés précédemment et l'évaluation des items réalisée par les experts, les items de chacune des valeurs de travail devraient faire l'objet d'une révision avant une éventuelle expérimentation du questionnaire, étant donné le faible niveau d'accord entre les experts.

Neuf des 24 valeurs de travail ont obtenu un κ_{free} entre 0,41 et 0,60, signifiant un accord modéré des experts au sujet de la clarté des items de ces valeurs de travail.

Ces neuf valeurs de travail sont les suivantes : la créativité, le développement des compétences et des habiletés, l'environnement de travail contrôlé, l'indépendance, l'influence, les relations conviviales avec les collègues de travail, la stimulation intellectuelle, le supérieur bienveillant envers ses employés et la variété.

Quinze des 24 valeurs de travail ont obtenu un κ_{free} inférieur ou égal à 0,40, signifiant que les experts semblent en désaccord au sujet de la clarté des items des valeurs de travail concernées. Ces faibles résultats indiquent que les items nécessiteront plusieurs modifications afin d'en améliorer la clarté. Ces quinze valeurs de travail sont les suivantes : l'accomplissement, l'altruisme, l'autonomie, l'autorité, l'avancement, les avantages sociaux, la conciliation travail et vie personnelle, le défi, l'esthétisme, la reconnaissance, le salaire, la sécurité d'emploi, le statut, l'utilisation des compétences et des habiletés et le voyage.

Pour certains items ayant été évalués comme manquant de clarté, les experts ont pris la peine d'indiquer la raison qui explique cette évaluation. Ces commentaires permettront de mieux comprendre ce qui fait défaut pour plusieurs items dans une éventuelle révision de ces derniers. Ces commentaires sont disponibles en annexe E.

Un des commentaires qui a été mentionné à maintes reprises est l'ajout de la dimension du travail dans l'item. Par exemple, l'item 3E est présentement le suivant : il est important pour moi de voir les résultats de mes efforts. Cet item ne s'attarde pas uniquement à la dimension du travail ou, en d'autres mots, au rôle de vie du travailleur. Au lieu d'ajouter « dans mon travail » à tous les items ayant le même problème, un des experts a proposé de l'intégrer au début de chaque énoncé, en ajoutant « il est important pour moi dans mon travail » ou « dans mon travail, il est important pour moi ». Ainsi, l'item 3E deviendrait le suivant : dans mon travail, il est important pour moi de voir les résultats de mes efforts. De cette manière, on s'assure que l'item soit bien contextualisé au monde du travail, tout en évitant une certaine redondance dans les items.

Plusieurs commentaires se sont aussi attardés au manque de spécificité des items. Par exemple, l'item 1A semble problématique à ce sujet (il est important pour moi que mon travail me fasse vivre des succès). En effet, deux experts mentionnent qu'il aurait été intéressant de préciser de quel type de succès il est question. Un autre exemple de constat est pour l'item 2D (il est important pour moi de procurer un service direct à d'autres personnes). Trois experts ont rapporté que l'expression « service direct » n'était pas assez spécifique et qu'il est possible qu'elle ne soit pas comprise par des répondants.

Malgré le fait que le calcul de l'IVC-I (après regroupement des modalités) soit le même que le calcul du PA-I, le seuil pour qu'un item soit considéré comme étant satisfaisant est différent pour chacun de ces indices. À titre de rappel, un IVC-I satisfaisant est supérieur ou égal à 0,78, tandis qu'un PA-I doit être supérieur ou égal à 80 % (0,80) pour être jugé comme tel. Le critère de 0,78 ne s'appliquait donc que pour l'IVC-I. Or, si le critère de 0,78 avait été utilisé comme seuil de satisfaction des items pour le PA-I, le pourcentage d'items évalués comme étant clairs aurait passé de 36,1 % à 67,4 %. Il importera donc d'être prudent dans l'éventuelle décision de modifier un item au niveau de sa clarté, particulièrement pour les items ayant reçu une évaluation positive de la part de sept des neuf experts (PA de 77,8 %).

Le cinquième objectif de recherche de ce mémoire était de recueillir auprès d'experts les facettes de chacune des valeurs de travail qui n'auraient pas été prises en compte dans l'élaboration des items. Ces commentaires ont été rassemblés à l'intérieur du tableau 10 du chapitre précédent. Ces suggestions pourront permettre d'ajouter des facettes dans une éventuelle modification des items.

Le sixième objectif de recherche de ce mémoire était de recueillir auprès d'experts des manières de reformuler les items qu'ils ont identifiés comme n'étant pas clairs. Les reformulations proposées par les experts ont été rassemblées en annexe F et faciliteront une éventuelle reformulation des items nécessitant des modifications.

2. LIMITES ET FORCES DE LA RECHERCHE

Plusieurs limites peuvent être identifiées pour ce mémoire. Tout d'abord, la structure du questionnaire en ligne ne permettait pas aux experts d'avoir à portée de vue une liste des valeurs de travail mesurées. Ainsi, lorsqu'ils étaient invités à identifier des facettes qui n'auraient pas été mesurées par une valeur de travail, certaines facettes déjà identifiées étaient suggérées.

De plus, les experts n'avaient pas d'espace pour indiquer leurs commentaires au sujet de la pertinence des items. En effet, ils pouvaient indiquer qu'un item ne semblait pas être un bon indicateur de la valeur de travail à laquelle il est associé, sans toutefois pouvoir identifier le raisonnement derrière cette décision par manque d'espace. Plusieurs experts ont donc indiqué les problèmes en lien avec la pertinence des items dans la section réservée aux facettes qui n'aurait pas été évaluées, étant donné qu'ils ne pouvaient pas le faire ailleurs. Ce problème semble expliquer le nombre élevé de commentaires généraux de la part des experts.

La section de la clarté des items a aussi été affectée par ce problème. En effet, les experts étaient invités à proposer une formulation alternative à un item ayant été évalué comme n'étant pas clair. Par contre, il n'y avait aucun espace spécifique pour indiquer pourquoi une nouvelle formulation était nécessaire. Plusieurs experts ont tout de même pris soin d'indiquer les problèmes de clarté de certains items dans cet espace, ce qui sera fort utile lors d'un éventuel exercice de reformulation des items. Toutefois, il est possible de supposer que l'ajout d'une telle section aurait permis d'avoir davantage de commentaires à ce sujet.

Une autre limite identifiée dans ce mémoire est que les experts n'avaient pas accès à l'échelle de mesure pour les items. L'ajout de cette échelle aurait permis de s'assurer de l'adéquation entre celle-ci et l'item, par l'entremise de l'évaluation de la pertinence et de la clarté.

Une des principales forces de ce mémoire est qu'il est la première de plusieurs étapes qui pourrait mener à la création d'un modèle répondant aux trois principales critiques des modèles déjà créés, c'est-à-dire qu'il sera exhaustif quant à sa structure, qu'il sera récent et qu'il aura fait l'objet d'études empiriques. Ces éléments permettront d'optimiser le niveau de validité de contenu d'un éventuel questionnaire d'évaluation psychométrique.

De plus, plusieurs spécialistes de différents domaines ont évalué les items quant à leur pertinence et leur clarté. La qualité de leurs commentaires permet d'offrir une valeur ajoutée aux assises théoriques liée à l'éventuelle création d'un questionnaire mesurant les valeurs de travail.

3. RECHERCHES FUTURES

Les évaluations des experts au sujet de la pertinence et de la clarté des items orienteront un éventuel processus de révision des items. Ainsi, ce processus d'évaluation des items clôture l'étape pré-expérimentale de la création d'un questionnaire d'évaluation psychométrique des valeurs de travail. Suite aux éventuelles modifications, il sera possible que le questionnaire fasse l'objet d'une phase expérimentale, où un échantillon de répondants pourrait répondre aux différents items sur les valeurs de travail. Ainsi, il serait possible d'observer, notamment grâce à une analyse factorielle exploratoire, si les items se regroupent selon les valeurs de travail identifiées dans la recension des modèles théoriques. Les étapes mentionnées ci-dessus devraient être poursuivies par l'étudiant dans le cadre de ses études doctorales.

CONCLUSION

La recension des écrits au sujet des valeurs de travail faisait état de différents courants pour conceptualiser les valeurs de travail. Même pour le courant vocationnel des valeurs de travail, la manière de les conceptualiser et la nature de leurs liens avec d'autres construits psychologiques diffèrent selon les modèles théoriques. Ainsi, il apparaissait intéressant de mener les premières étapes de l'élaboration d'un modèle de valeurs de travail avant d'en faire l'expérimentation.

La méthode d'élaboration du modèle de valeurs de travail présentée dans ce mémoire s'appuie sur une recension de modèles et de questionnaires d'évaluation psychométrique présents dans la littérature scientifique et qui intègre les connaissances de plus de quarante années de recherche dans le domaine de la psychologie vocationnelle. Le processus de rédaction des items a permis de tenir compte des nuances proposées selon différents modèles de valeurs de travail. Ce sont sur ces items que les experts ont eu à évaluer la pertinence et la clarté.

Les résultats démontrent que la pertinence des items est généralement satisfaisante, quoique la pertinence de certains d'entre eux pourrait être améliorée. Les résultats démontrent aussi que la clarté de la majorité des items est à améliorer et que plusieurs modifications devraient être apportées.

Les résultats ainsi que les commentaires recueillis permettront d'avoir toute l'information nécessaire afin de poursuivre le travail qui pourrait mener éventuellement à la validation d'un questionnaire d'évaluation psychométrique de valeurs de travail, et ce, après modifications de plusieurs items selon les recommandations des experts sollicités.

Ces résultats montrent aussi l'importance de soumettre les items à des experts. En plus d'avoir identifié les items qui nécessitent des modifications, plusieurs commentaires n'auraient pas pu être recueillis s'il avait été décidé de mettre en place un prétest auprès d'un échantillon de personnes répondantes. Pourtant, de nombreux questionnaires d'évaluation psychométrique ne font pas l'objet de ce type d'évaluation. Comme il est indiqué dans la section des commentaires de la norme 3.5 du Manuel des normes de pratique de testing en psychologie et en éducation (Sarrazin, 2003) : « La révision des spécifications du test par des experts peut servir à plusieurs fins, notamment celle d'aider à maintenir la qualité du contenu et sa représentativité. » (p. 49) Ce mémoire s'avère donc être un exemple de l'utilité de ce processus d'évaluation des items.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adler, M.A. et Brayfield, A. (1997). Women's work values in unified Germany. *Work and Occupations*, 24(2), 245-266.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness, and growth : Human needs in organizational settings*. New York, NY : Free Press.
- Allport, G.W. et Vernon, P.E. (1931). *A study of values*. Oxford : Houghton Mufflin.
- Anderson, K.L. (1985). College characteristics and change in students occupational values. *Work and Occupations*, 12, 307-328.
- Becker, G.M. et McClintock, C.G. (1967). Value : Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 18, 239-286.
- Ben-Shem, I. et Avi-Itzhak, T.E. (1991). On work values and career choices in freshman students : The case of helping vs other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 369-379.
- Benfield, J.A. et Szlemko, W.J. (2006). Internet-based data collection : Promises and realities. *Journal of Research Practice*, 2(2), 1-15.
- Berings, D. (2002). *The Twelve Work Value Inventory*. Brussels : EHSAL.
- Berings, D. (2007). *The Twelve Work Value Inventory*. Brussels: HUBrussel.
- Berings, D., De Fruyt, F. et Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 26, 349-364.
- Bernaudo, J.-L. (2007). *Introduction à la psychométrie*. Paris : Dunod.
- Bilsky, W. et Schwartz, S.H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8(3), 163-181.
- Brennan, P.F. et Hayes, B.J. (1992) The kappa statistic for establishing interrater reliability in the secondary analysis of qualitative clinical data, *Research in Nursing and Health*, 15, 153-158.

- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, et al. (dir.), *Career choice and development* (3^e éd) (p. 337-372). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1984).
- Brown, D. (2002) The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success : A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Brown, D. et Crace, R.K. (1996). Values in like role choices and outcomes : A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44(3), 211-223.
- Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches* (2^e éd.). Boucherville : Gaëtan Morin (1^{re} éd. 1989).
- Butler, J.K. (1983). Value importance as a moderator of the value fulfillment-job satisfaction relationship : Group differences. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 420-428.
- Cennamo, L. et Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Cervone, D. et Percin, L.A. (2008). *Personality : Theory and research*. (10^e éd.). Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, Inc. (1^{re} éd. 1970).
- Coetsier, P. et De Corte, W. (1989). A validation of the needs, values, interest hierarchy. In J.A. Keats, R. Taft, R.A. Heath et S.H. Lovibond (dir.), *Mathematical and theoretical systems* (p. 47-57). Amsterdam : Elsevier Science Publishers B.V.
- Cogin, J. (2012) Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294.
- Comrey, L.A. et Lee. H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (2^e éd.). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates (1^{re} éd. 1973).
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada (2010). *Énoncé de politique des trois conseils : éthique de la recherche avec des êtres humains*. Ottawa : Secrétariat interagences en éthique de la recherche.

- Dagenais, F. (1998). Super's work values inventory scales as intrinsic or extrinsic constructs. *Psychological Reports*, 83(1), 197-198.
- Dawis, R.V. (1991). Vocational interests, values and preferences. In M.D. Dunnette, et L.M. Hough (dir.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 63-130). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Dawis, R.V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S.D. Brown et R.W. Lent (dir.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (p. 337-372). San Francisco, CA : Jossey-Bass Inc.
- Dawis, R.V. et Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN : University of Minnesota Press.
- De Vaus, D. et McAllister, I. (1991). Gender and work orientation : Values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, 18, 72-93.
- Devellis, R.F. (2012). *Scale development : Theory and applications*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Dobson, L., Gardner, M., Metz, A.J., et Gore, P. (2013). The relationship between interests and values in career decision making : The need for an alternative method of measuring values. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 113-122.
- Dose, J.J. (1997). Work values : An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Downing, S.M. (2006). Twelve steps for effective test development. In S.M. Downing et T.M. Haladyna (dir.), *Handbook of test development* (p. 3-26). Mahwah, HJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Drummond, R.J. et Stoddard, A. (1991). Job satisfaction and work values. *Psychological Reports*, 69(3), 1116-1118.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values : A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. et Beck, I.M. (1991). The structure of work values : A cross cultural comparasion. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38.
- Elizur, D. et Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology : An International Review*, 17, 503-514.

- Fortin, M.F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (collaboration J. Gagnon) (2^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation (1^{re} éd. 2006).
- Fraccaroli, F., Corbière, M., Perron, J. et Gelpe, D. (2004). Analyse du questionnaire de valeurs de travail dans deux échantillons de contextes linguistiques. *In La qualité de la vie au travail dans les années 2000. Actes du 13^e Congrès de psychologie du travail et des organisations* (p. 1018-1025). Bologne : Clueb.
- Furnham, A. et Coveney R. (1996). Personality and customer service. *Psychological Reports*, 79(2), 675-681.
- Gay, E.G., Weiss, D.J., Hendel, D.D., Dawis, R.V. et Lofquist, L.H. (1971). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire*. Minneapolis, MN : University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Gélinas D., Bisson J., Dion, É., Ricard, N. et Lesage A. (2005). *Développement et validation du relevé quotidien des contacts. Rapport de recherche du Module de soutien évaluatif au développement des services psychiatriques*. Montréal : Hôpital Louis H. Lafontaine.
- George, J.M. et Jones, G.R. (1997). Experiencing work : Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50, 393-416.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. et Henna, J.L. (1951). *Occupational choice* New York, NY : Univer-Press.
- Giroux, R. (2006). *Échelle des valeurs personnelles au travail*. Chicoutimi : Édition Richard Giroux.
- Giroux, R. (2009). *Manuel de l'échelle de valeurs personnelles au travail*. Chicoutimi : Édition Richard Giroux.
- Gordon, L.V. (1976). *Survey of interpersonal values. Revised manual*. Chicago, IL : Science Research Associates.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Gough, H.G. et Heilbrun, A.B. (1983). *The Adjective Checklist manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Grant, J.S. et Davis, L.L. (1997). Selection and use of content experts for instrument development. *Research in Nursing and Health*, 20(3), 269-274.

- Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (2011). *Tests à l'appui : pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2^e édition). Québec : Septembre (1^{re} éd. 1979).
- Hackman, J.R. et Oldham, G.R. (1980). Motivation through the design of work. In J.R. Hackman et G.R. Oldham (dir.), *Work redesign* (p. 71-98). Reading, MA : Addison-Wesley Publishing.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. et Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7^e éd.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall (1^{re} éd. 1979).
- Halaby, C.N. (2003). Where job values come from : Family and schooling background, cognitive ability, and gender. *American Sociological Review*, 63, 251-278.
- Haynes, S.N., Richard, D.C. et Kubany, E.S. (1995). Content validity in psychological assessment : A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238-247.
- Hendrix, V.L. et Super, D.E. (1968). Factor dimensions and reliability of the Work Values Inventory. *Vocational Guidance Quarterly*, 17, 269-274.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH : World Publishing.
- Herzberg, F. (1971). *Le travail et la nature de l'homme* (Trad. par C. Voraz). Paris : Entreprise moderne d'édition.
- Herzberg, F., Mausner, B. et Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY : Wiley.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences : International differences in work related values*. Beverly-Hills, CA : Sage.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Waltham, MA. : Blaisdell.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices*. (2^e éd.). Odessa, FL : Psychological Assessment Resources Inc. (1^{re} éd. 1984).
- Hoppock, R. et Super, D.E. (1950). Vocational and educational satisfaction. In D.H. Fryer et E.R. Henry (dir.), *Handbook of applied psychology* (p. 126-134). New York, NY : Rinehart.
- Jencks, C., Perman, L. et Rainwater, L. (1988). What is a good job? A new measure of labor-market success. *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.

- Jin, J. et Rounds, J. (2012). Stability and change in work values : A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 326-339.
- Johnson, M.K., Mortimer, J.T. et Lee, J.C. (2006). *Dimensions of work values revisited*. Communication présentée au congrès annuel de l'association américaine de sociologie, Washington, DC.
- Judge, T.A. et Bretz, R.D., Jr. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271.
- Jurgensen, C.E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.
- Jurkiewicz, C.L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29, 55-74.
- Kaplan, R.M. et Saccuzzo, D.P. (1997). *Psychological testing : Principles, applications, and issues*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole publishing company.
- Kelly, G.S. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York, NY : Norton.
- Kinnane, J.F. et Gaubinger, J.R. (1963). Life values and work values. *Journal of Counseling Psychology*, 10(4), 362-367.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action. In T. Parsons (dir.), *Toward a general theory of action* (p. 388-433). New York, NY : Harper.
- Knoop, R. (1991). Achievement of work values and participative decision-making. *Psychological reports*, 68(3), 775-781.
- Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 128, 683-690.
- Kohn, M.L. et Schooler, C. (1969). Class, occupation et orientation. *American Sociological Review*, 34(5), 659-678.
- Krippendorff, K. (2004). Reliability in content analysis : Some common misconceptions and recommendations. *Human Communication Research*, 30(3), 411-433.
- Landis, J.R. et Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174.

- Laveault, D. et Grégoire, J. (2002). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation* (2^e éd.). Bruxelles : Éditions De Boeck (1^{re} éd. 1997).
- Laveault, D. et Grégoire, J. (2014). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation* (3^e éd.). Bruxelles : Éditions De Boeck (1^{re} éd. 1997).
- Le Corff, Y., Yergeau, É., Savard, R. et Dorceus, S. (2010). *Regard sur les pratiques en matière de testing des conseillères et conseillers d'orientation du Québec : présentation des premiers résultats d'une enquête menée auprès des membres de l'OCCOPPQ*. Communication présentée au Colloque 2010 du secteur orientation de l'OCCOPPQ, Québec, 3 juin.
- Lent, R.W., Brown, S.D. et Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Leuty, M.E. (2010). *Exploring evidence of validity for the construct of work values*. Thèse de doctorat en psychologie, Université du Minnesota, Minnesota.
- Leuty, M.E. et Hansen, J.-I.C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 379-390.
- Liu, Y. et Lei, Y. (2012). The connotation of work values : A preliminary review. *Asian Social Science*, 8(1), 47-53.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (dir.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1297-1349). Chicago, IL : Rand McNally.
- Lofquist, L.H. et Dawis, R.V. (1971). Values as second-order needs in theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.
- Loscocco, K.A. (1989). The instrumentally oriented factory worker : Myth or reality? *Work and Occupations*, 16, 3-25.
- Lynn, M.R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35, 382-385.
- Lyons, S.T. (2003). *An exploration of generational values in life and at work*. Thèse de doctorat en management, Université Carleton, Ottawa.

- Lyons, S.T., Duxbury, L. et Higgins, C. (2005). An empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human Resource Management, 26*, 62-71.
- Lyons, S.T., Higgins, C.A. et Duxbury, L. (2010). Work values : Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behaviour, 31*, 969-1002.
- Macnab, D., Bakker, S. et Fitzsimmons, G.W. (2005). *Career Values Scale manual and user's guide*. Edmonton : Psychometrics Canada.
- Macnab, D. et Fitzsimmons, G.W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, values, and preferences. *Journal of Vocational Behaviour, 30*, 1-15.
- Manhardt, P.J. (1972). Job orientation of male and female college graduate in business. *Personnel Psychology, 25*, 361-368.
- Marini, M.M. (1984). Age and sequencing norms in the transition to adulthood. *Social Forces, 63*, 229-244.
- Martuza, V.R. (1977). *Applying norm-referenced and criterion-referenced measurement in education*. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY : Harper and Row.
- Maze, J.R. (1973). The concept of attitude. *Inquiry, 16*, 168-205.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ : Harper and Row.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D. et Lewis, P. (1999a). *Development of the computerized Work Importance Profiler*. Raleigh, NC : National Center for O*NET Development.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D. et Lewis, P. (1999b). *Development of the paper-and-pencil Work Importance Locator*. Raleigh, NC : National Center for O*NET Development.
- McCoach, D., Madura, J. et Gable, R. (2013). *Instrument development in the affective domain : School and corporate applications*. New York, NY : Springer.

- McCrae, R.R. et Costa, P.T. (2010). *NEO inventories for the NEO personality inventory-3 (NEO-PI-3), NEO five-factor inventory-3 (NEO-FFI-3) and NEO personality inventory-revised (NEO-PI-R) : Professional manual*. Lutz, FL : Par.
- Meglino, B.M. et Ravlin, E.C. (1998). Individual values in organizations : Concepts, controverses, and research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Meyer, J.P., Irving, P.G. et Allen, N.J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Michaud, G., Dionne, P. et Beaulieu, G. (2007). *Le bilan de compétences. Regards croisés entre la théorie et la pratique*. Québec : Septembre.
- Miller, D.R. et Swanson, G.E. (1958). *The changing american parent : A study in the Detroit area*. New York, NY : John Wiley and Sons.
- Monica, K.J. (2005). Family roles and work values : Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 352-369.
- Morizot, J. et Miranda, D. (2007). Approche des traits de personnalité : postulats, controverses et progrès récents. *Revue de psychoéducation*, 36(2), 363-419.
- Mitchell, L.K. et Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, L. Brooks *et al.* (dir.), *Career choice and development* (3^e éd.) (p. 233-280). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1984).
- Munson, J.M. et McIntyre, S.H. (1979). Developing practical procedures for the measurement of personal values in cross-cultural marketing. *Journal of Marketing Research*, 16, 55-60
- Nevill, D.D. et Kruse, S.J. (1996). Career assessment and the Values Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 383-397.
- Nevill, D.D. et Super, D.E. (1989). *The Values Scale: Theory, application, and research Manual* (2^e ed.). Mountain View, CA : Consulting Psychologists Press.
- O'Connor, J.P. et Kinnane, J.F. (1961). A factor analysis of work values. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 263-267.
- Patton, W. et McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory : Connecting theory and practice*. Rotterdam : Sense Publishers.

- Perron, J. (1981). *Valeurs et choix en éducation*. Saint-Hyacinthe : Edisem.
- Perron, J. (1986). *Questionnaire de valeurs de travail*. Montréal : Université de Montréal.
- Pervin, L.A. et John, O.P. (2005). *Personnalité : théorie et recherche* (Trad. par L. Nadeau, D. Acier et D. Miranda). Saint-Laurent : Éditions du nouveau pédagogique Inc.
- Peterson, N.G., Mumford, M.D., Borman, W.C., Jeanneret, P.R. et Flesihman, E.A. (1999). *An occupational information system for the 21st century : The development of O*NET*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C. et Lenz, J.G. (1996). A cognitive information processing to career problem solving and decision making approach. In. D. Brown, L. Brooks et al, (dir.). *Career choice and development* (3^e éd) (p. 423-475). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd 1984).
- Polit, D.F. et Beck, C.T. (2006). The content validity index : Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing and Health*, 29, 489-497.
- Pope, M. et Sveinsdottir, M. (2005). Frank, we hardly knew ye : The very personal side of Frank Parsons. *Journal of Counseling and Development*, 83(1), 105-115.
- Pryor, R.G.L. (1979). In search of a concept : Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Pryor, R.G.L. (1981). *Manual for the Work Aspect Preference Scale*. Sydney : Division of Vocational Guidance Services, NSW Department of Industrial Relations.
- Pryor, R.G.L. (1982). Values, preferences, needs, work ethics and orientations to work : Toward a conceptual and empirical integration. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 40-52.
- Pryor, R.G.L. (1983). *Work Aspect Preference Scale*. Victoria : Australian Council for Education Research.
- Pryor, R.G.L. (1999). *Work Aspect Preference Scale* (2^e éd.). Sydney : Congruence.

- Quinn, R.E. (1988). *Beyond rational management : Mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. London : Jossey-Bass Publishers.
- Quinn, R.E. et Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria : Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Ramamoorthy, N. et Carroll, S.J. (1998). Individualism/collectivism orientations and reactions toward alternative human resource management practices. *Human Relations*, 51, 571-588.
- Ravlin, E.C. et Meglino, B.M. (1987). Effects of values on perception and decision-making : A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 77, 666-673.
- Ravlin, E.C. et Meglino, B.M. (1989). The transitivity of work values : Hierarchical preference ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 494-508.
- Robinson, C.H. et Betz, N.E. (2008). A psychometric evaluation of Super's Work Values Inventory - Revised. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 456-473.
- Roe, R.A. et Ester, P. (1999). Values and work : Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology : An International Review*, 48, 1-21.
- Rokeach, M. (1968). A theory of organization and change within value-attitude systems. *Journal of Social Issues*, 24(1), 13-33.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY : Free Press.
- Ronen, S. (1994). An underlying structure of motivational need taxonomies : A cross-cultural confirmation. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette et L.M. Hough (dir.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 241-270). Palo Alto, CA : Consulting Psychologist Press.
- Ros, M., Schwartz, S.H. et Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology : An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, IL : Free Press.
- Rounds, J.B. et Armstrong, P.I. (2005). Assessment of needs and values. In S.D. Brown et R.W. Lent (dir.), *Career development and counseling* (p. 305-329). Hoboken, NJ : Wiley.

- Rounds, J.B., Henley, G.A., Dawis, R.V., Lofquist, L.H. et Weiss, D.J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire : A measure of vocational needs and values*. Minneapolis, MN : Université du Minnesota.
- Sagie, A., Elizur, D. et Koslowsky, M. (1996). Work values : A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Sarrazin, G. (2003). *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*. Montréal : Institut de recherches psychologiques.
- Savickas, M.L. et Spokane A.R. (1999). *Vocational interests : Meaning, measurement and counseling use*. Palo Alto, CA : Davies-Black Publishing.
- Schaffer, R.H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction at work. *Psychological Monographs : General and Applied*, 67(14), 1-29.
- Schulenberg, J., Vondracek, F.W. et Kim, J. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *The Career Development Quarterly*, 41, 268-284.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values : Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology*. San Diego, CA : Academic Press.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology : An Introductory Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S.H. et Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S.H. et Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values : Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schwartz, S.H. et K. Boehnke. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255.
- Shrout, P.E. et Fleiss, J.L., (1979). Intraclass correlations : Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420-428.
- Simms, L.J. et Watson, D. (2007). The construct validation approach to personality scale construction. In R. Robins, C. Fraley, et R. Krueger (dir.), *Handbook of research methods in personality psychology*. New York, NY : Guilford Press.

- Smith, T.J. et Campbell, C. (2006). The structure of the O*NET occupational values. *Journal of Career Assessment*, 14, 437-448.
- Smola, K.W. et Sutton, C.D. (2002). Generational differences : Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- SPSS Statistics* (2012). V. 21. Logiciel sur cédérom. Armonk, NY : IBM.
- Statistics 101* (2015). V. 3.7. Logiciel en ligne. (s.l.) : John Grosberg.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY : Harper and Row.
- Super, D.E. (1970). *The Work Values Inventory*. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space, approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D.E. (1995). Life roles, values, and careers, In Super, D.E. et Sverko, B. (dir.), *International findings of the Work Importance Study* (p. 54-61). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Super, D.E., Savickas, M.L. et Super, C.M. (1996) The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks *et al.* (dir.), *Career choice and development* (3^e éd) (p. 121-178). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1984).
- Super, D.E. et Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers : International findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Tabachnick, B.G. et Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4^e éd.). Needham Heights, MA : Allyn and Bacon. (1^{re} éd. 1989).
- Tétreau, B., Trahan, M. et Hébert, M. (2005). Relations entre besoins, valeurs et intérêts. *Carrièreologie*, 10(1), 153-164.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J. et Lance, C.E. (2010). Generational difference in work values : Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Vodanovich, S.J., Weddle, C. et Piotrowski, C. (1997). The relationship between boredom proneness and internal and external work values. *Social Behavior and Personality : An International Journal*, 25(3), 259-264.

- Wagner, J.A. (1995). Studies of individualism-collectivism : Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38, 152-172.
- Waltz, C.F., Strickland, O.L. et Lenz, E.R. (2005). *Measurement in nursing and health research* (3^e éd). New York, NY : Springer Publishing Co.
- Wils, T., Luncasu, M. et Waxin, M.-F. (2007). Développement et validation d'un modèle de structuration des valeurs de travail. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 62(2), 305-332.
- Wils, T., Saba, T., Waxin, M.-F. et Labelle, C. (2011). Intergenerational and intercultural differences in work values in Quebec and the United Arab Emirates. *Relations Industrielles*, 66(3), 445-469.
- Wynd, C.A., Schmidt, B. et Schaefer, M.A. (2003). Two quantitative approaches for estimating content validity. *Western Journal of Nursing Research*, 25(5), 508-518.
- Yergeau, É., Le Corff, Y., Dorceus, S., Savard, R. et Gingras, M. (2012). Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : fréquence d'utilisation des tests et pratique des activités réservées par le projet de loi n° 21. *L'orientation*, 1(2), 21-22.
- Zytowski (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18(3), 176-186.
- Zytowski, D.G. (1973). *Contemporary approaches to interest measurement*. Oxford : University of Minnesota Press.
- Zytowski, D.G. (1994). A Super contribution to vocational theory : Work values. *Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.
- Zytowski, D.G. (2006). *Super's Work Values Inventory - Revised user's manual*. Adel, IA : Kuder.

ANNEXE A**LETTRE D'INVITATION ENVOYÉE AUX EXPERTS**

Bonjour (titre et nom de l'expert),

Mon nom est Mathieu Busque-Carrier, étudiant à la maîtrise en orientation (profil recherche) de l'Université de Sherbrooke. Dans le cadre de mon mémoire sous la supervision du professeur Yann Le Corff, j'ai développé une liste d'items servant à mesurer différentes valeurs de travail recensées dans la littérature scientifique. Présentement, très peu d'instruments d'évaluation psychométrique s'attardent à la mesure des valeurs de travail de manière nomothétique (Dobson, Gardner, Metz et Gore, 2013). De plus, il n'existe aucun consensus quant aux valeurs de travail à inclure dans les différents instruments.

J'aimerais donc vous inviter à agir à titre d'expert pour vérifier la qualité des items que j'ai rédigés, de par votre spécialisation (spécialisation de l'expert)

Votre participation à ce processus d'évaluation des items est primordiale à la réalisation de ma recherche. Cette étape préliminaire est aussi importante pour l'éventuelle création d'un questionnaire sur les valeurs de travail.

Vous pouvez prévoir environ une heure pour remplir ce questionnaire en ligne. Les données recueillies seront utilisées dans le cadre de mon mémoire et pour l'éventuelle création d'un questionnaire sur les valeurs de travail.

Je vous invite à cliquer sur l'hyperlien ci-dessous afin de prendre connaissance d'éléments théoriques et des consignes qui vous permettront de remplir ce questionnaire. Votre code d'accès au questionnaire est le suivant : (code d'accès)

(hyperlien du sondage)

Je vous remercie sincèrement de votre indispensable participation à mon projet de recherche. Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce questionnaire ou de votre participation, n'hésitez pas à me contacter par courriel.

Mathieu Busque-Carrier
Étudiant à la maîtrise en orientation
Université de Sherbrooke

ANNEXE B

INSTRUCTIONS AUX EXPERTS

Selon Super (1995), les valeurs sont l'expression des besoins modulés par leurs interactions avec l'environnement, incluant le processus de socialisation. Comme conséquence de cette socialisation, les individus déterminent des objectifs et des buts (i.e. valeurs) qu'ils cherchent à combler pour satisfaire leurs besoins. Les valeurs de travail seraient donc des valeurs appliquées au rôle de travailleur.

Ces objectifs et ces buts sont en fait des croyances prescriptives, c'est-à-dire que leur finalité est considérée comme étant désirable pour l'individu (Rokeach, 1973). Ainsi, les valeurs de travail sont mesurées dans cette recherche par des items débutant par la formulation suivante : « Il est important pour moi ».

Dans le cadre de mon mémoire, une recension de différents modèles et outils d'évaluation psychométrique de valeurs de travail en développement de carrière a été réalisée. Après avoir regroupé les valeurs de travail similaires et écarté celles qui ne correspondaient pas au cadre théorique, 24 valeurs de travail ont été retenues. Pour chacune d'entre elle, il a été convenu de créer six items pour évaluer leurs différentes facettes, pour un total de 144 items.

Le questionnaire que je vous propose de remplir consiste en deux sections de 48 questions. Tout d'abord, vous serez invités à indiquer si chacun des items est un bon indicateur pour mesurer la valeur de travail à laquelle il est associé. Vous serez aussi invités à identifier si certaines facettes auraient été omises pour chacune des valeurs de travail.

Par la suite, vous serez invités à évaluer la clarté de chaque item, quant à sa formulation et à sa syntaxe. Au besoin, vous pourrez proposer une formulation qui vous semblerait plus claire.

Je vous invite à cliquer sur la case « Suivante » afin de débiter la passation du questionnaire.

ANNEXE C
LETTRE DE REMERCIEMENT AUX EXPERTS

Bonjour (nom de l'expert),

Ce courriel vous confirme que vous avez rempli le questionnaire intitulé Validation auprès d'experts d'une liste d'items sur les valeurs de travail et que votre réponse a été enregistrée. Merci pour votre participation.

Si vous avez des questions à propos de ce courriel, veuillez contacter Mathieu Busque-Carrier à l'adresse Mathieu.Busque-Carrier@USherbrooke.ca.

Cordialement,

Mathieu Busque-Carrier

ANNEXE D

TABLEAU DES RÉSULTATS STATISTIQUES POUR LES ITEMS ET LES ÉCHELLES

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
Valeur de travail Accomplissement	0,80	0,48**	64,9 %	0,09
1A. [...] que mon travail me fasse vivre des succès.	0,89		55,6 %	
1B. [...] que mon travail me procure un sentiment d'accomplissement.	1,00		66,7 %	
1C. [...] que la réalisation de mes tâches me permette de m'accomplir professionnellement.	0,89		66,7 %	
1D. [...] de sentir que j'ai fait une bonne journée au travail	0,33		55,6 %	
1E. [...] de voir les résultats de mes efforts.	0,89		77,8 %	
1F. [...] que les objectifs que je me fixe au travail se réalisent.	0,78		66,7 %	
Valeur de travail Altruisme	0,83	0,43**	61,1 %	0,04
2A. [...] que mon travail me permette d'exprimer mon altruisme.	0,78		33,3 %	
2B. [...] que mon travail me fasse sentir que j'aide les autres.	0,89		55,6 %	
2C. [...] de contribuer au bien-être des autres dans le cadre de mon travail.	1,00		77,8 %	
2D. [...] de procurer un service direct à d'autres personnes.	0,67		55,6 %	
2E. [...] que mon travail me fasse sentir que je contribue à la société.	0,89		66,7 %	
2F. [...] que mon savoir-faire bénéficie à d'autres personnes.	0,78		77,8 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
Valeur de travail Autonomie	0,85	0,50**	76,0 %	0,28
3A. [...] de choisir mes propres méthodes de travail.	1,00		100 %	
3B. [...] de réaliser mon travail sans avoir à recevoir des directives de la part de mon supérieur.	0,89		66,7 %	
3C. [...] de pouvoir travailler sans être surveillé par mes supérieurs.	0,78		55,6 %	
3D. [...] d'organiser les tâches qui me sont données comme bon me semble.	1,00		77,8 %	
3E. [...] de choisir mes objectifs de travail.	0,67		66,7 %	
3F. [...] de sentir une certaine liberté dans la réalisation de mes tâches.	0,78		88,9 %	
Valeur de travail Autorité	0,89	0,57**	72,3 %	0,13*
4A. [...] d'avoir de l'autorité sur les autres au travail.	0,89		55,6 %	
4B. [...] d'organiser le travail des autres.	0,89		66,7 %	
4C. [...] de diriger le travail des autres.	0,78		77,8 %	
4D. [...] d'être le leader de l'équipe de travail.	0,89		77,8 %	
4E. [...] de planifier le travail des autres.	0,89		77,8 %	
4F. [...] de prendre des décisions pour les autres membres de l'organisation.	1,00		77,8 %	
Valeur de travail Avancement	0,93	0,72**	72,2 %	0,19*
5A. [...] d'avoir des possibilités d'avancement.	1,00		77,8 %	
5B. [...] d'avoir accès à des postes de niveau supérieur.	1,00		77,8 %	
5C. [...] d'obtenir des tâches de plus grandes importances au travail dans le futur.	0,89		44,4 %	
5D. [...] de gravir les échelons dans mon travail.	0,89		77,8 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
5E. [...] d'avoir la possibilité d'obtenir plus de responsabilités au travail.	1,00		88,9 %	
5F. [...] de pouvoir améliorer ma position dans l'entreprise pour laquelle je travaille.	0,78		66,7 %	
Valeur de travail Avantages sociaux	0,93	0,70**	81,5 %	0,39**
6A. [...] que mon travail me permette de cotiser à un régime de retraite.	0,89		88,9 %	
6B. [...] d'avoir accès à des congés de maladie.	1,00		77,8 %	
6C. [...] d'avoir plusieurs semaines de vacances.	1,00		66,7 %	
6D. [...] d'avoir plusieurs avantages sociaux.	0,89		66,7 %	
6E. [...] d'avoir accès à un programme d'assurance dentaire.	0,89		100 %	
6F. [...] de cotiser à un programme d'assurance de santé.	0,89		88,9 %	
Valeur de travail Conciliation travail et vie personnelle	0,76	0,39**	70,4 %	0,17
7A. [...] d'avoir suffisamment de temps pour ma vie personnelle et familiale.	0,89		44,4 %	
7B. [...] de pouvoir concilier vie personnelle et travail.	1,00		88,9 %	
7C. [...] d'avoir suffisamment de temps pour pratiquer mes loisirs.	0,78		66,7 %	
7D. [...] d'occuper un emploi qui n'empiète pas sur ma vie personnelle	0,89		66,7 %	
7E. [...] d'avoir un horaire de travail souple.	0,67		88,9 %	
7F. [...] que mon travail me permette d'habiter la région de mon choix.	0,33		66,7 %	
Valeur de travail Créativité	0,93	0,72**	83,4 %	0,44**
8A. [...] de pouvoir expérimenter de nouvelles façons de faire dans mon travail.	1,00		88,9 %	
8B. [...] de résoudre des problèmes grâce à ma créativité.	0,89		66,7 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
8C. [...] de mettre à l'épreuve de nouvelles manières de réaliser mes tâches.	0,78		66,7 %	
8D. [...] de faire preuve d'originalité pour réaliser mon travail.	1,00		100 %	
8E. [...] d'utiliser ma créativité au travail.	1,00		88,9 %	
8F. [...] d'utiliser mon imagination pour créer de nouveaux produits ou services.	0,89		88,9 %	
Valeur de travail Défi	0,82	0,48**	74,1 %	0,22
9A. [...] d'avoir à relever des défis au travail.	1,00		100 %	
9B. [...] d'avoir à me surpasser pour réaliser les tâches au travail.	1,00		77,8 %	
9C. [...] que mon travail mette mes connaissances à l'épreuve.	0,78		66,7 %	
9D. [...] que mes compétences et mes habiletés soient mises à l'épreuve au travail.	0,78		66,7 %	
9E. [...] que la réalisation de mes tâches me demande des efforts.	0,44		55,6 %	
9F. [...] que mes tâches professionnelles me procurent du défi	0,89		77,8 %	
Valeur de travail Développement des compétences et des habiletés	0,91	0,69**	83,3 %	0,54**
10A. [...] d'apprendre au travail.	0,89		77,8 %	
10B. [...] de suivre de la formation continue.	1,00		88,9 %	
10C. [...] de développer mes habiletés au travail.	0,89		100 %	
10D. [...] de développer mes compétences au travail	1,00		100 %	
10E. [...] d'avoir l'occasion de devenir meilleur dans mon travail.	0,67		44,4 %	
10F. [...] de pouvoir me perfectionner dans la réalisation de mes tâches.	1,00		88,9 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
Valeur de travail Environnement de travail contrôlé	0,89	0,59**	87,1 %	0,52**
11A. [...] que mon environnement de travail soit confortable.	0,78		88,9 %	
11B. [...] d'avoir ni trop chaud, ni trop froid dans mon milieu de travail.	0,89		88,9 %	
11C. [...] de ne pas me sentir à l'étroit dans mon environnement de travail.	0,78		77,8 %	
11D. [...] de travailler dans un environnement de travail bien éclairé.	0,89		100 %	
11E. [...] de travailler dans un environnement de travail qui n'est pas bruyant.	1,00		88,9 %	
11F. [...] de travailler dans un environnement de travail sécuritaire, où il y a peu de dangers.	1,00		77,8 %	
Valeur de travail Esthétisme	0,72	0,11*	79,7 %	0,30**
12A. [...] de produire de belles choses au travail.	0,78		66,7 %	
12B. [...] d'être entouré de choses attrayantes visuellement.	0,78		88,9 %	
12C. [...] que la beauté fasse partie intégrante de mon travail.	0,67		77,8 %	
12D. [...] que l'art occupe une grande place dans la réalisation de mes tâches.	0,67		77,8 %	
12E. [...] que mon travail me permette d'exprimer mon côté artistique.	0,78		88,9 %	
12F. [...] de travailler dans un milieu artistique.	0,67		77,8 %	
Valeur de travail Indépendance	0,91	0,65**	88,9 %	0,60**
13A. [...] de prendre mes propres décisions.	0,89		100 %	
13B. [...] de ne pas dépendre des autres travailleurs dans mon milieu de travail.	0,89		77,8 %	
13C. [...] d'être mon propre patron.	1,00		100 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
13D. [...] de suivre mes propres règles au travail.	0,89		88,9 %	
13E. [...] d'avoir ma propre entreprise.	0,78		77,8 %	
13F. [...] de ne pas dépendre des autres pour faire mon travail.	1,00		88,9 %	
Valeur de travail Influence	0,89	0,57**	83,4 %	0,43**
14A. [...] d'influencer mes collègues de travail.	0,89		77,8 %	
14B. [...] d'avoir de l'influence sur l'avenir de l'organisation.	0,89		88,9 %	
14C. [...] d'influencer le point de vue des gens qui travaillent avec moi.	0,89		100 %	
14D. [...] que mon opinion soit prise en compte dans la prise de décision au travail.	0,89		88,9 %	
14E. [...] que mon expertise soit considérée pour déterminer la direction que l'organisation se donne.	1,00		66,7 %	
14F. [...] d'être consulté sur les projets futurs au travail.	0,78		77,8 %	
Valeur de travail Reconnaissance	0,91	0,65**	79,7 %	0,32**
15A. [...] d'obtenir de la reconnaissance de la part de mes supérieurs pour la travail que j'accomplis.	1,00		66,7 %	
15B. [...] que mes collègues soulignent mes bons coups.	0,89		77,8 %	
15C. [...] de travailler dans un milieu où il est possible de recevoir de la reconnaissance pour le travail réalisé.	1,00		100 %	
15D. [...] d'être reconnu pour les services que j'ai rendus.	0,89		77,8 %	
15E. [...] que mes réalisations ne passent pas inaperçues.	0,89		77,8 %	
15F. [...] qu'un travail bien fait soit reconnu à sa juste valeur.	0,78		77,8 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
Valeur de travail Relations conviviales avec les collègues de travail	0,83	0,44**	83,4 %	0,43**
16A. [...] d'avoir des relations harmonieuses avec mes collègues de travail.	1,00		100 %	
16B. [...] de coopérer avec les collègues de travail.	0,78		77,8 %	
16C. [...] d'entretenir des relations amicales avec mes collègues.	1,00		66,7 %	
16D. [...] de pouvoir compter sur mes collègues en cas de besoin.	0,67		88,9 %	
16E. [...] que je me sente comme un membre de l'équipe à part entière.	0,78		88,9 %	
16F. [...] de pouvoir développer des relations d'amitié avec des collègues de travail.	0,78		77,8 %	
Valeur de travail Salaire	0,83	0,44**	72,2 %	0,20
17A. [...] de faire beaucoup d'argent.	0,78		88,9 %	
17B. [...] que mon salaire se compare bien à celui des autres travailleurs.	0,78		44,4 %	
17C. [...] que ma paie augmente avec le coût de la vie.	0,78		66,7 %	
17D. [...] que mon salaire me permette de très bien vivre.	1,00		77,8 %	
17E. [...] d'avoir un bon salaire.	1,00		88,9 %	
17F. [...] de gagner un salaire plus élevé que les gens autour de moi.	0,67		66,7 %	
Valeur de travail Sécurité d'emploi	0,82	0,39**	68,5 %	0,11
18A. [...] de conserver mon emploi tant et aussi longtemps que je le désire.	0,89		88,9 %	
18B. [...] que le maintien de mon emploi ne dépende pas de l'économie.	0,67		44,4 %	
18C. [...] d'occuper un poste permanent.	1,00		77,8 %	
18D. [...] de savoir que mon poste ne sera pas aboli.	0,78		66,7 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
18E. [...] de ne pas perdre mon emploi sans raison valable.	0,67		66,7 %	
18F. [...] que l'entreprise puisse m'offrir un nouveau poste dans le cas de l'abolition de mon poste.	0,89		66,7 %	
Valeur de travail Statut	0,87	0,56**	74,1 %	0,19*
19A. [...] que les autres considèrent mon travail comme étant important.	1,00		77,8 %	
19B. [...] de travailler pour une organisation prestigieuse.	0,78		77,8 %	
19C. [...] d'occuper un emploi prestigieux.	0,89		88,9 %	
19D. [...] d'avoir des compétences qui sont bien vues par les autres.	0,67		66,7 %	
19E. [...] d'être vu comme une personne qui réussit bien professionnellement.	0,89		55,6 %	
19F. [...] d'être réputé dans mon domaine.	1,00		77,8 %	
Valeur de travail Stimulation intellectuelle	0,98	0,93**	85,2 %	0,50**
20A. [...] d'occuper un emploi qui demande d'être alerte mentalement.	1,00		66,7 %	
20B. [...] de résoudre des problèmes complexes au travail.	1,00		100 %	
20C. [...] d'être stimulé intellectuellement dans le cadre de mon travail.	1,00		100 %	
20D. [...] d'occuper un emploi exigeant au niveau intellectuel.	1,00		88,9 %	
20E. [...] d'avoir un emploi qui me demande un haut niveau de réflexion.	0,89		77,8 %	
20F. [...] que la réalisation de mes tâches exige un effort intellectuel.	1,00		77,8 %	
Valeur de travail Supérieur bienveillant envers ses employés	0,78	0,24**	85,2 %	0,46**
21A. [...] que mon patron me traite avec respect.	0,78		88,9 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
21B. [...] d'avoir une bonne relation avec mes supérieurs.	0,67		88,9 %	
21C. [...] que mon patron soit honnête avec ses employés.	0,78		77,8 %	
21D. [...] que mon employeur soit équitable envers tous ses employés.	0,89		100 %	
21E. [...] d'avoir un patron qui me traite bien.	0,78		77,8 %	
21F. [...] que mon patron soit compréhensif.	0,78		77,8 %	
Valeur de travail Utilisation des compétences et des habiletés	0,85	0,52**	79,7 %	0,33**
22A. [...] de pouvoir utiliser mes compétences et mes habiletés.	0,89		66,7 %	
22B. [...] de réaliser des tâches pour lesquelles j'ai été formé.	0,89		88,9 %	
22C. [...] d'occuper un emploi en lien avec les compétences et les habiletés que j'ai développées.	1,00		77,8 %	
22D. [...] d'occuper un emploi qui me permet d'utiliser mes qualités.	0,56		66,7 %	
22E. [...] d'occuper un emploi dans lequel je peux mettre à profit mes expériences antérieures.	0,89		100 %	
22F. [...] de pouvoir utiliser mon savoir-faire au travail.	0,89		77,8 %	
Valeur de travail Variété	0,85	0,46**	87,1 %	0,56**
23A. [...] d'occuper un emploi routinier. (item inversé)	0,78		88,9 %	
23B. [...] d'avoir à réaliser une multitude de tâches dans le cadre de mon emploi.	0,78		77,8 %	
23C. [...] que chaque journée soit différente au niveau des tâches à accomplir.	0,89		66,7 %	
23D. [...] d'occuper un emploi dans lequel les tâches sont variées.	1,00		100 %	
23E. [...] de ne pas toujours faire la même chose au travail.	0,89		100 %	

Variables	Pertinence des items		Clarté des items	
	IVC	K _{free}	PA	K _{free}
23F. [...] que mes tâches soient toujours les mêmes. (item inversé)	0,78		88,9 %	
Valeur de travail Voyagement	0,91	0,65**	74,1 %	0,24*
24A. [...] que mon travail me permette de voyager dans le cadre de mes fonctions.	1,00		77,8 %	
24B. [...] que mon travail me donne l'occasion de découvrir le monde.	0,89		77,8 %	
24C. [...] de me déplacer à l'extérieur de ma région dans le -cadre de mon emploi.	0,89		88,9 %	
24D. [...] que mon travail me demande de me déplacer dans différents endroits.	1,00		44,4 %	
24E. [...] de pouvoir réaliser mes tâches professionnelles sans avoir à quitter ma région. (item inversé)	0,78		88,9 %	
24F. [...] de pouvoir travailler à l'étranger.	0,89		66,7 %	

Note. IVC = indice de validité de contenu; κfree = Free marginal multirater Kappa; PA = pourcentage d'accord.

** p < 0,01, * p < 0,05.

ANNEXE E

**RECENSION DES COMMENTAIRES DES EXPERTS DANS L'ESPACE
RÉSERVÉ AUX SUGGESTIONS DE FACETTES NON-MESURÉES**

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Accomplissement	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Item 1A : préciser quels types de succès, professionnels? personnels? (2) — Item 1A : des succès en quoi? (8) — Item 1B et item 1C mesurent la même chose? (7) — Item 1C : trop flou peut être interpréter de différentes manières dont certaines ne seraient pas en accord avec la définition de la dimension. (1) — Item 1D : éloigné.(1) — Item 1D : porte seulement sur la journée. (8) — Item 1F signifie? D'atteindre les objectifs de travail que je me suis fixés? Si c'est cela, c'est moyennement lié. (1) <p><u>Facettes proposées par les experts appartenant déjà à une autre valeur de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Le besoin de toujours apprendre. (5) — Le fait de vouloir constamment s'améliorer pourrait remplacer le fait de sentir qu'on a fait une bonne journée au travail. Cet item me paraissait trop vague. (9)
Valeur de travail Altruisme	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Il manque beaucoup de précision selon moi dans ces items, au niveau des termes utilisés tels que « bien-être », « contribue à la société », « savoir-faire ». (2) — Item 2A : je n'ai pas de proposition, mais « exprimer mon altruisme » m'apparaît un peu plaqué. (7) — Item 2A : trop général, en quoi? (8) — Item 2D : service direct est un peu flou. (4) — Item 2D et item 2F : le fait d'avoir un emploi dans le domaine des services personnels n'est pas un gage d'altruisme. (6)

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Altruisme (suite)	<p><u>Facettes proposées par les experts appartenant déjà à une autre valeur de travail :</u></p> <p>Aide aux collègues et au supérieur. (8)</p>
Valeur de travail Autonomie	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <p>— Item 3B : l'autonomie n'en tient pas seulement au fait de ne pas recevoir de directives. (8)</p> <p>— Item 3E : le problème avec cet item c'est ce qu'on veut dire par objectifs de travail. Il faudrait être plus précis et reformuler l'item ou l'enlever. (2)</p> <p>— Item 3E : je ne comprends pas cet énoncé. (6)</p> <p>— Item 3E : ne s'applique probablement qu'aux travailleurs autonomes. Peut-être parler plutôt de priorisation des objectifs de travail? Et encore là, cela concerne une minorité de la population active. (7)</p> <p><u>Facettes proposées par les experts appartenant déjà à une autre valeur de travail :</u></p> <p>— Non-conformisme et créateur. (5)</p> <p>— Liberté à l'égard de l'horaire et du lieu de travail. (8)</p>
Valeur de travail Autorité	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <p>— Item 4C : en lien avec le fait de dire aux autres comment ils doivent réaliser leur travail?? (6)</p> <p>— Ici, il manque de précision dans les termes utilisés : par exemple, qu'est-ce qu'on veut dire par « avoir de l'autorité sur les autres au travail »? D'organiser, de diriger le travail des autres, etc. Formuler comme ça, je trouve que ça a une connotation négative. Il faudrait à mon avis les reformuler autrement. (2)</p> <p><u>Facettes proposées par les experts appartenant déjà à une autre valeur de travail :</u></p> <p>Persuader et Visionnaire. (5)</p>

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Avancement	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 5C : j'enlèverais cet item. (2) — Item 5C : la faute d'orthographe est corrigée ici. (8) — Item 5D : à noter que la progression dans les entreprises n'est pas toujours verticale. (4) — Item 5F : position? (8) — Il y a des recoupements importants entre la majorité de ces énoncés. 5A, B et F, entre autres. (7) — Prendre le mot « Organisation ou Entreprise, mais uniformiser (6)
Valeur de travail Avantages sociaux	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 6D : clair, mais trop général. (8) — Item 6D : si on garde cet item, donner des exemples d'avantages sociaux. (2) — Item 6E : pourquoi celui-ci en particulier? NOTE : je ne comprends pas le choix des avantages sociaux privilégiés dans la construction des items. (1)
Valeur de travail Conciliation travail et vie personnelle	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 7A : il n'est pas directement question de travail. (8) — Item 7C : il n'est pas directement question de travail. (8) — Item 7D : n'empiète pas » trop vague comme terme. (2) — Item 7D : n'empiète pas en quoi? (8) — Item 7F : touchera peu de personnes. (8) — Item 7F : je ne vois pas le lien entre le fait d'habiter une région de son choix et la conciliation travail et vie personnelle. On peut habiter une région de son choix et avoir un travail qui nous donne peu de temps pour sa vie personnelle. J'enlèverais cet item. (2) — Item 7F : je ne vois pas le lien. (6)
Valeur de travail Créativité	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 8B : pas lié directement au travail. (8) — Item 8E : très général. (8)
Valeur de travail Défi	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 9A et item 9F : pas mal similaires. (7) — Item 9D : comprend deux énoncés. (6) — Item 9E : efforts n'égale pas défis ». (6)

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Défi (suite)	<p><u>Commentaires généraux (suite) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Item 9E : pour moi, il y a une différence entre l'effort et le défi. (8) — Item 9F : je n'ai pas d'alternative simple à proposer, mais « me procurer du défi » ne semble pas très kosher. (7) — Les valeurs défis et accomplissement seront sans doute corrélées. (4) — Mettre à l'épreuve et fournir des efforts = défi? (6) — Il y a des termes dans ces items qui mériteraient d'être plus précis exemple « mette mes connaissances à l'épreuve ». (2)
Valeur de travail Développement des compétences et des habiletés	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Item 10A : trop général. Difficile de répondre « Non » à cet item. (1) — Item 10E et item 10F sont pour moi un peu flous. Il est difficile de répondre « pas du tout » à ces 2 items. (1) — Est-ce que les répondants feront la distinction entre habileté et compétence? (4)
Valeur de travail Environnement de travail contrôlé	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Item 11A : le terme confortable est trop vague. (2) — Item 11A : trop général. Difficile de répondre « Non » à cet item. (1) — Item 11B : j'imagine que c'est le cas pour tout le monde, j'enlèverais cet item. (2) — Revoir la formulation travailler dans un environnement de travail. (6)
Valeur de travail Esthétisme	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Item 12A : trop général. (8) — Item 12C : ??? (8) — Item 12E et item 12F : revoir la formulation en fonction du milieu et non du type A de la personne. (6) — On veut dire quoi par produire de belles choses? Être entouré de choses attrayantes? L'art? Milieu artistique? Ces termes peuvent signifier toutes sortes de choses différentes pour les personnes qui auront à y répondre. Il faudrait être plus précis.

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Esthétisme (suite)	<p><u>Commentaires généraux (suite) :</u></p> <p>NOTE : Je ne suis vraiment pas certaine de saisir cette valeur. Travailler dans un milieu où je suis entourée de beaux objets est une chose, produire de beaux objets en est une tout autre. Il y a des comptables dans les musées...! (1)</p> <p>— L'art ou le côté artistique d'une personne fait partie de cette valeur??? Il manque l'utilisation et la création de produits... L'esthétisme (6)</p>
Valeur de travail Indépendance	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <p>— Item 13B : il est pratiquement impossible de ne pas dépendre des autres travailleurs dans son milieu de travail, même si l'on est gestionnaire de très haut niveau. Ici, cet item est bon pour « que ce soit en lien avec le choix des tâches à réaliser, la prise de décisions et d'être son propre patron. » mais moins « au fait d'être indépendant dans la réalisation de nos tâches professionnelles » 13-E Ne me semble pas traduire une valeur de travail. (1)</p> <p>— Chevauchement avec la valeur autonomie. (4)</p> <p>— Difficile de distinguer avec l'autonomie. (6)</p> <p>— Ceci ressemble beaucoup à la valeur de l'autonomie... devraient-elles être considérées comme deux valeurs différentes? (9)</p> <p><u>Facettes proposées par les experts appartenant déjà à une autre valeur de travail :</u></p> <p>Horaire, lieu de travail. (8)</p>
Valeur de travail Influence	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <p>— Item 14A : trop vague sur ce qu'on veut dire par influencer ses collègues de travail. (2)</p> <p>— Item 14D : le mot prise est utilisé à deux reprises. (4)</p> <p>— Item 14E : un peu long et confus. (4)</p>
Valeur de travail Reconnaissance	<p><u>Commentaires généraux :</u></p> <p>— Item 15B : modifier “mes bons coups”. (2)</p> <p>— Item 15F : pas en lien avec la personne qui répond. (6)</p>

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Relations conviviales avec les collègues de travail	<u>Commentaires généraux :</u> — Mes collègues, les collègues, des collègues. Vaut mieux uniformiser. (4) — Mesure plusieurs types de relations très différentes, de l'amitié à la coopération et à l'intégration dans une équipe de travail. La définition de la dimension serait peut-être à revoir et le nombre d'items pour mesure les types de relations seraient peut-être à rééquilibrer. (1) — Le fait de travailler en équipe ou de faire partie d'une équipe de travail ne signifie pas nécessairement d'avoir des relations conviviales. (6) — L'amitié est bien ce qu'on veut dire? Il y a une nuance importante entre convivialité et amitié. (7)
Valeur de travail Salaire	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 17B et 17C : un salaire peut-être comparable et augmenter avec le coût de la vie sans être élevé. (6) — Je trouve que ces items manquent de précision. (2) — Beaucoup de redondance dans les items. (4)
Valeur de travail Sécurité d'emploi	<u>Commentaires généraux :</u> — Les items sont très imprécis. Exemple qu'est-ce qu'on veut dire par « sans raison valable ». J'enlèverais les items 18E et 18F. (2) — Attention à l'utilisation des mots emploi, poste et travail : uniformiser. (6) — Item 18C : « d'occuper un poste permanent ». Le mot « permanent » est utilisé dans trop de sens aujourd'hui. (1)
Valeur de travail Statut	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 19B : personnellement je trouve que le lien avec la définition est très indirect. Voir aussi remarques et suggestions de reformulations dans la 1ere partie du questionnaire. (1) — Il faudrait apporter plus de précisions aux items identifiés comme pas clairs (B-C-D-F). (2)
Valeur de travail Stimulation intellectuelle	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 20E : l'expression un haut niveau de réflexion fait un peu étrange. (4)

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Stimulation intellectuelle (suite)	<u>Commentaires généraux (suite) :</u> — Alerte mentalement : i.e.? Celui qui travaille sur une chaîne de montage doit-il être alerte mentalement selon votre définition? Qu'en est-il du pilote d'avion? Si oui, en quoi est-ce une valeur? Ce peut être important pour moi parce que c'est un intérêt, que j'aime ça et que je performe bien dans ce type de travail, mais cela ne veut pas dire que c'est une valeur de travail pour moi. Je suis plus embêtée avec ce type de valeurs dites de travail. (1)
Valeur de travail Supérieur bienveillant envers ses employés	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 21C : peut être honnête sans être bienveillant. (6) — Item 21F : compréhensif par rapport à quoi? manque de précision sur ce qu'on veut mesurer. (2) — Voir aussi remarques et suggestions de reformulations dans la 1ère partie du questionnaire + items s'adressent plus au répondant qu'aux salariés/ items 21-A, 21-B, 21-E. (1) — La question de l'équité pour tous n'apparaît pas dans les items sauf la 21D. Les items renvoient au « je » du participant ex., me traite avec respect-une bonne relation avec mes supérieurs-qui me traite bien. Il ne s'agit plus ici de bienveillance avec les employés, mais bien avec le répondant. (1)
Valeur de travail Utilisation des compétences et des habiletés	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 22A : comprend deux énoncés, (6) — Item 22C : comprend deux énoncés. (6) — Item 22D : qualités n'implique pas nécessairement des compétences et des habiletés. (8) — Item 22D : qualités?? Liens avec compétences et habiletés?? (6) — Très proche d'une autre valeur. (1)
Valeur de travail Variété	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 23B : je ne sais trop comment comprendre cet item. (1) — Recouvrements ici aussi... (7)

Variables	Commentaires recueillis
Valeur de travail Voyagement	<u>Commentaires généraux :</u> — Item 24B : découvrir le monde? (8) — Item 24D : pas précis le terme « endroits ». (2) — Je crois que l'on se déplace à des endroits, et non dans des endroits. À vérifier. (4) — Item 24F : [...] de pouvoir travailler à l'étranger : peut-être interprété et compris par le répondant de différentes façons. Préciser la façon dont vous voulez que le répondant comprenne cet item. (1)
Commentaires généraux	Il faudrait ajouter partout "que mon travail me permette (2) "Une idée: Pourquoi ne pas commencer tous les items de la façon suivante: IL EST IMPORTANT POUR MOI DANS MON TRAVAIL OU DANS MON TRAVAIL, IL EST IMPORTANT POUR MOI...) ce qui éviterait de toujours répéter 'dans mon travail' à l'intérieur de certains items ou encore d'oublier de le faire. Voir cet exemple: DANS MON TRAVAIL,IL EST IMPORTANT POUR MOI.. (6)

Note. Le numéro entre parenthèses correspond au numéro aléatoire octroyé à chacun des experts.

ANNEXE F

**RECENSION DES REFORMULATIONS PROPOSÉES PAR LES EXPERTS
POUR CLARIFIER LES ITEMS**

Les reformulations proposées par les experts pour clarifier les items sont présentées ci-dessous. Seuls les items pour lesquels les experts ont proposé une reformulation sont inclus dans le tableau ci-dessous.

Variables	Reformulations proposées par les experts
Valeur de travail Accomplissement	
1A. [...] que mon travail me fasse vivre des succès.	— [...] que je vive des succès dans l'exercice de mon travail. (1) — [...] de vivre du succès dans mon travail. (6)
1C. [...] que la réalisation de mes tâches me permette de m'accomplir professionnellement.	— [...] de m'accomplir professionnellement dans mon travail. (6)
1D. [...] de sentir que j'ai fait une bonne journée au travail.	— [...] de sentir que j'effectue bien mes tâches à l'intérieur de mon travail. (6)
1E. [...] de voir les résultats de mes efforts.	— [...] de voir les résultats des efforts que je mets dans mon travail. (2) — [...] de voir les résultats de mes efforts DANS MON TRAVAIL. (6)
1F. [...] que les objectifs que je me fixe au travail se réalisent.	— [...] que je puisse réaliser les objectifs que je me fixe au travail. (1) — [...] de réaliser les objectifs que je me fixe au travail. (6) — [...] d'atteindre les objectifs que je me fixe au travail. (7)
Valeur de travail Altruisme	
2A. [...] que mon travail me permette d'exprimer mon altruisme.	— [...] que mon travail me donne l'occasion d'agir de façon altruiste? (1) — [...] de faire preuve d'altruisme dans mon travail. (6) — [...] que mon travail me permette de me soucier des autres. (9)
2B. [...] que mon travail me fasse sentir que j'aide les autres.	— [...] que mon travail me permette d'aider les autres? (1) — [...] d'aider les autres dans mon travail. (6) — [...] que je sente que j'aide les autres dans le cadre de mon travail. (9)

Variables	Reformulations proposées par les experts
2C. [...] de contribuer au bien-être des autres dans le cadre de mon travail.	— [...] de contribuer au bien-être des autres dans mon travail (enlever dans le cadre de, car il faudrait mettre cette expression partout). (6)
2D. [...] de procurer un service direct à d'autres personnes.	— [...] de rendre service à d'autres personnes dans mon travail. (6) — à voir si « service direct » sera compris par tous; de rendre service directement. (8)
2E. [...] que mon travail me fasse sentir que je contribue à la société.	— [...] d'apporter une contribution à la société dans mon travail. (6) — [...] que j'aie l'impression de contribuer à la société à travers mon travail (ou dans le cadre de mon travail). (9)
2F. [...] que mon savoir-faire bénéficie à d'autres personnes.	— [...] de mettre mon savoir-faire au service des autres personnes dans mon travail. (6)
Valeur de travail Autonomie	
3B. [...] de réaliser mon travail sans avoir à recevoir des directives de la part de mon supérieur.	— [...] de réaliser mon travail sans avoir à recevoir des directives de la part D'UN supérieur. (6) — [...] sans toujours recevoir des directives... (7)
3C. [...] de pouvoir travailler sans être surveillé par mes supérieurs.	— [...] de pouvoir travailler sans la supervision de mes supérieurs. (1) — [...] de pouvoir travailler de façon autonome. (6) — [...] sans toujours être surveillé... (7) idem pour la surveillance [voir commentaire de l'expert 8 à l'item 3B]. (8)
3D. [...] d'organiser les tâches qui me sont données comme bon me semble.	— [...] d'organiser mes tâches comme je le souhaite. (1) — [...] d'organiser les tâches qui me sont confiées dans mon travail comme bon me semble. (6)
3E. [...] de choisir mes objectifs de travail.	— [...] de choisir la manière dont je veux réaliser mon travail. (6) — [...] de pouvoir prioriser mes objectifs... choisir réfère au travail autonome. (7)
3F. [...] de sentir une certaine liberté dans la réalisation de mes tâches.	— Difficilement interprétable, selon moi. Peut être compris de bien des manières et il est difficile d'être en désaccord avec ce type d'énoncé. Suggestion : De sentir que j'ai la marge de manœuvre dont j'ai besoin pour réaliser mes tâches de façon autonome. (pas certaine de mon coup). (1) — [...] D'AVOIR une certaine... (6)

Variables	Reformulations proposées par les experts
Valeur de travail Autorité	
4A. [...] d'avoir de l'autorité sur les autres au travail.	— [...] d'être en position d'autorité sur les autres PERSONNES DANS MON travail. (6) — [...] d'être en position d'autorité... (7)
4B. [...] d'organiser le travail des autres.	— 4-B Le verbe « organiser » ici me semble trop « absolu ». Pour moi, cela signifie que « l'autre » ne participe pas du tout à l'organisation de son travail. »Il se fait organiser son travail... Suggestion de contribuer directement à l'organisation du travail des autres 4-E idem 4-B. (1) — [...] d'organiser les tâches des autres personnes. (6)
4C. [...] de diriger le travail des autres.	— [...] de m'occuper de la réalisation des tâches des autres personnes dans mon travail. (6)
4D. [...] d'être le leader de l'équipe de travail.	— [...] d'être le patron (ou le supérieur). (6)
4E. [...] de planifier le travail des autres.	— [...] de planifier les tâches des autres personnes dans mon travail. (6)
4F. [...] de prendre des décisions pour les autres membres de l'organisation.	— [...] employés au lieu de membres. (6)
Valeur de travail Avancement	
5A. [...] d'avoir des possibilités d'avancement.	— [...] d'avoir des possibilités d'avancement dans mon travail. (2) — [...] d'avoir des possibilités d'avancement DANS MON TRAVAIL. (6)
5B. [...] d'avoir accès à des postes de niveau supérieur.	— [...] que mon travail me permette d'avoir accès à des postes de niveau supérieur dans mon entreprise. (2) — [...] d'avoir accès à des postes de niveau supérieur DANS MON TRAVAIL. (6)
5C. [...] d'obtenir des tâches de plus grandes importances au travail dans le futur.	— [...] de pouvoir exercer des tâches de plus grande importance dans le futur. (1) — [...] d'obtenir dans le futur des tâches de plus grandes importances dans mon travail. (6) — [...] d'obtenir des tâches plus importantes à l'avenir. (9)
5D. [...] de gravir les échelons dans mon travail.	— [...] d'obtenir des promotions dans mon travail. (6) — Dans le travail ou l'entreprise? (8)

Variables	Reformulations proposées par les experts
5E. [...] d'avoir la possibilité d'obtenir plus de responsabilités au travail.	— [...] d'augmenter mes responsabilités dans mon travail. (6)
5F. [...] de pouvoir améliorer ma position dans l'entreprise pour laquelle je travaille.	— [...] d'améliorer ma position dans la hiérarchie? (je ne suis pas certaine de savoir à quoi vous réferez dans cet item, mais voici ma suggestion). (9)
Valeur de travail	
Avantages sociaux	
6A. [...] que mon travail me permette de cotiser à un régime de retraite.	— [...] d'avoir un bon régime de retraite dans mon travail. (6)
6B. [...] d'avoir accès à des congés de maladie.	— [...] que mon travail me permette d'avoir accès à des congés de maladie. (2) — [...] d'avoir accès à des congés de maladie dans mon travail. (6)
6C. [...] d'avoir plusieurs semaines de vacances.	— [...] plusieurs semaines de vacances payées. (1) — [...] que mon travail me permette d'avoir des vacances. (2) — [...] d'avoir droit à plusieurs semaines de vacances dans mon travail. (6)
6D. [...] d'avoir plusieurs avantages sociaux.	— [...] d'avoir DE BONNS avantages sociaux dans mon travail. (6)
6F. [...] de cotiser à un programme d'assurance de santé.	— [...] de bénéficier d'un programme d'assurance de santé. (6)
Valeur de travail	
Conciliation travail et vie personnelle	
7A. [...] d'avoir suffisamment de temps pour ma vie personnelle et familiale.	— [...] suffisamment de temps à consacrer à ma vie personnelle. (1) — [...] d'avoir suffisamment de temps pour ma vie personnelle et familiale. (6)
7B. [...] de pouvoir concilier vie personnelle et travail.	— [...] que mon travail me permette de pouvoir concilier vie personnelle et travail (Revoir la formulation). (1)

Variables	Reformulations proposées par les experts
Valeur de travail Créativité	
8B. [...] de résoudre des problèmes grâce à ma créativité.	— [...] de manière créative. (7)
8C. [...] de mettre à l'épreuve de nouvelles manières de réaliser mes tâches.	— « Mettre à l'Épreuve » me semble plus ou moins clair. Suggestion : [...] d'essayer de nouvelles manières de réaliser mes tâches OU [...] de chercher de nouvelles manières de réaliser mes tâches ou d'explorer de nouvelles manières de réaliser mes tâches. (1) — [...] de réaliser mes tâches autrement. (6)
Valeur de travail Défi	
9B. [...] d'avoir à me surpasser pour réaliser les tâches au travail.	— [...] de me surpasser pour réaliser mes tâches au travail. (6)
9C. [...] que mon travail mette mes connaissances à l'épreuve.	— « Mettre à l'épreuve » est une expression dont le sens peut varier et être compris différemment, selon moi. Suggestion : que mon travail mette mes connaissances au défi. (1) — [...] de mettre mes connaissances à l'épreuve. (6)
9D. [...] que mes compétences et mes habiletés soient mises à l'épreuve au travail.	— « Mettre à l'épreuve » est une expression dont le sens peut varier et être compris différemment, selon moi. (1)
9E. [...] que la réalisation de mes tâches me demande des efforts.	— [...] que les tâches réalisées dans le cadre de mon travail m'amènent à me surpasser. (2)
Valeur de travail Développement des compétences et des habiletés	
10A. [...] d'apprendre au travail.	— [...] d'apprendre des choses... (7)
10B. [...] de suivre de la formation continue.	— [...] que mon travail me permette de mettre mes compétences à jour de pourvoir. (2)
10C. [...] de développer mes habiletés au travail.	— [...] d'accroître mes compétences au travail. (1)

Variables	Reformulations proposées par les experts
10E. [...] d'avoir l'occasion de devenir meilleur dans mon travail.	<p>— [...] d'avoir l'occasion de devenir meilleur dans mon travail. L'item est trop général. Difficile de répondre « Non » à cet item. (1)</p> <p>— [...] d'avoir l'occasion de m'améliorer dans mon travail. (6)</p> <p>— [...] de m'améliorer dans mon travail. (7)</p> <p>— [...] d'avoir l'occasion de m'améliorer dans mon travail. (9)</p>
10F. [...] de pouvoir me perfectionner dans la réalisation de mes tâches.	— [...] de pouvoir me perfectionner dans la réalisation de mes tâches. (1)
Valeur de travail Environnement de travail contrôlé	
11C. [...] de ne pas me sentir à l'étroit dans mon environnement de travail.	<p>— [...] de ne pas me sentir à l'étroit dans l'environnement physique de mon travail. (3)</p> <p>— [...] d'avoir un espace de travail suffisant? (6)</p>
11E. [...] de travailler dans un environnement de travail qui n'est pas bruyant.	— [...] de travailler dans un environnement de travail CALME (pour enlever la formulation négative). (6)
11F. [...] de travailler dans un environnement de travail sécuritaire, où il y a peu de dangers.	<p>— [...] de travailler dans un environnement de travail sécuritaire (ajouter : pour ma santé?), où il y a peu de dangers pour ma santé?. (1)</p> <p>— Enlever "où il y a peu de dangers". (6)</p>
Valeur de travail Esthétisme	
12A. [...] de produire de belles choses au travail.	— [...] de générer (ou confectionner) de beaux produits. Je trouve que le mot choses n'est pas assez précis en français... Le mot « produits » pourrait être utilisé à la place? (9)
12C. [...] que la beauté fasse partie intégrante de mon travail.	— Le terme intégrante n'est pas nécessaire. (4)
12D. [...] que l'art occupe une grande place dans la réalisation de mes tâches.	— d'esthétisme. (6)

Variables	Reformulations proposées par les experts
12E. [...] que mon travail me permette d'exprimer mon côté artistique.	— [...] que mon travail me permette d'exprimer mes compétences artistiques (?) Sinon, je ne sais pas ce qu'est un « côté artistique ». (1)
Valeur de travail Indépendance	
13B. [...] de ne pas dépendre des autres travailleurs dans mon milieu de travail.	— [...] d'être indépendant des autres travailleurs dans mon milieu de travail (éviter formulation négative). (6)
13D. [...] de suivre mes propres règles au travail.	— [...] de choisir les tâches à réaliser dans mon travail. (6)
13E. [...] d'avoir ma propre entreprise.	— [...] d'avoir gérer seul mon entreprise. (2)
13F. [...] de ne pas dépendre des autres pour faire mon travail.	— J'ai de la difficulté avec les items formulés sous la forme négative. Alors, vous pourriez écrire : [...] d'être indépendant des autres travailleurs dans mon milieu de travail ou [...] d'être indépendant des autres pour faire mon travail. (1) — [...] de dépendre uniquement de moi-même dans mon travail (autrement peu de différence avec 13B). (6)
Valeur de travail Influence	
14A. [...] d'influencer mes collègues de travail.	— [...] d'exercer une influence sur... (7)
14B. [...] d'avoir de l'influence sur l'avenir de l'organisation.	— [...] soit considéré dans les choix de l'organisation. (2)
14D. [...] que mon opinion soit prise en compte dans la prise de décision au travail.	— [...] d'influence les décisions prises au sein de l'organisation. (6)
14E. [...] que mon expertise soit considérée pour déterminer la direction que l'organisation se donne.	— [...] de déterminer la direction que l'organisation doit prendre. (6)

Variables	Reformulations proposées par les experts
14F. [...] d'être consulté sur les projets futurs au travail.	— [...] d'être consulté sur les possibilités de développement dans l'organisation. (6)
Valeur de travail Reconnaissance	
15A. [...] d'obtenir de la reconnaissance de la part de mes supérieurs pour la travail que j'accomplis.	— Coquille. (4) — Pour LE... (7) — le travail. (8)
15B. [...] que mes collègues soulignent mes bons coups.	— [...] d'être reconnu par mes collègues de travail. (6)
15D. [...] d'être reconnu pour les services que j'ai rendus.	— [...] d'être reconnu pour le travail que je réalise dans l'entreprise. (2) — [...] d'être reconnu pour le travail que j'ai effectué. (6)
15E. [...] que mes réalisations ne passent pas inaperçues.	— Forme négative plus ou moins intéressante. [...] Que mes réalisations soient reconnues et appréciées. (1) — [...] soient appréciées (éviter la négation). (6)
15F. [...] qu'un travail bien fait soit reconnu à sa juste valeur.	— [...] que mon travail soit reconnu à sa juste valeur. (6)
Valeur de travail Relations conviviales avec les collègues de travail	— Bien entendu, si le début de la formulation de chacun de tes énoncés est selon ma suggestion DANS MON TRAVAIL... il n'est pas nécessaire d'ajouter travail. (6)
16B. [...] de coopérer avec les collègues de travail.	— [...] de développer de bonnes relations avec mes collègues de travail. (6) — [...] avec MES collègues. (9)
16C. [...] d'entretenir des relations amicales avec mes collègues.	— [...] collègues de travail. (2) — [...] d'entretenir des relations amicales avec mes collègues DE TRAVAIL. (6) — [...] relations positives. Mon opinion est que l'amitié est fortement connotée et qu'un terme plus neutre pourrait être davantage approprié. Mais c'est mon opinion. Si c'est vraiment de l'amitié dont il s'agit, alors c'est le bon terme. (7)
16D. [...] de pouvoir compter sur mes collègues en cas de besoin.	— Collègues de travail. (2)

Variables	Reformulations proposées par les experts
16E. [...] que je me sente comme un membre de l'équipe à part entière.	— [...] comme un membre à part entière de mon équipe de travail. (2)
16F. [...] de pouvoir développer des relations d'amitié avec des collègues de travail.	— [...] de pouvoir développer des relations d'amitié avec MES collègues de travail. (6) — Pour moi, les relations d'amitié ne sont pas nécessaires à la convivialité; voir suggestion antérieure : faire confiance aux collègues. (8)
Valeur de travail Salaire	
17A. [...] de faire beaucoup d'argent.	— [...] que mon travail me permette de gagner beaucoup d'argent. (2)
17B. [...] que mon salaire se compare bien à celui des autres travailleurs.	— [...] que mon salaire se compare bien à celui des autres travailleurs qui font le même travail que moi. (1) — [...] d'être à l'aise financièrement grâce à mon travail. (6) — [...] avantageusement... (7) — [...] soit comparable ... (8)
17C. [...] que ma paie augmente avec le coût de la vie.	— [...] d'avoir un salaire plus élevé que la moyenne des gens dans mon travail. (6) — [...] soit indexée au cout... (7)
17F. [...] de gagner un salaire plus élevé que les gens autour de moi.	— [...] de gagner un salaire élevé dans mon travail. (pourquoi la comparaison?). (6) — [...] que la moyenne? (7)
Valeur de travail Sécurité d'emploi	
18B. [...] que le maintien de mon emploi ne dépende pas de l'économie.	— [...] que le maintien de mon emploi soit indépendant de l'économie. (1) — [...] que le maintien de mon emploi ne dépende pas des variations de l'économie. (3) — [...] d'avoir une bonne sécurité d'emploi. (6) — [...] que mon emploi ne dépende pas... (7)
18C. [...] d'occuper un poste permanent.	— [...] d'occuper un poste permanent (voir remarque 1ere partie du questionnaire pour l'usage du mot « permanent ». (1) — [...] d'occuper un poste menant à la permanence. (7)
18D. [...] de savoir que mon poste ne sera pas aboli.	— [...] de savoir qu'il est très peu probable (ou pratiquement impossible) que mon poste soit aboli. (1) — [...] d'être assuré que... (7)

Variables	Reformulations proposées par les experts
18E. [...] de ne pas perdre mon emploi sans raison valable.	— [...] de maintenir mon emploi à moins de raisons exceptionnelles. (1) — [...] de savoir que je peux avoir un emploi permanent (enlever la négation). (6)
18F. [...] que l'entreprise puisse m'offrir un nouveau poste dans le cas de l'abolition de mon poste.	— [...] d'avoir une sécurité d'emploi. (pourquoi te compliquer la vie!) » (6) — [...] puisse me relocaliser... (7)
Valeur de travail Statut	
19A. [...] que les autres considèrent mon travail comme étant important.	— [...] de sentir que mon travail est important. (7) — [...] comme important. (8)
19D. [...] d'avoir des compétences qui sont bien vues par les autres.	— [...] de susciter l'admiration dans mon travail. (6) — [...] que mes compétences soient remarquées par les autres. (7)
19E. [...] d'être vu comme une personne qui réussit bien professionnellement.	— [...] d'être vu comme une personne qui réussit très bien professionnellement OU d'être vu comme une personne dont la réussite professionnelle est exceptionnelle ou remarquable. (1) — [...] d'être vu comme une personne qui réussit bien professionnellement. (5) — [...] d'être reconnu comme... (7) — [...] qui réussit. (8)
19F. [...] d'être réputé dans mon domaine.	— [...] d'être admiré dans mon travail. »(6)
Valeur de travail Stimulation intellectuelle	
20A. [...] d'occuper un emploi qui demande d'être alerte mentalement.	— Intellectuellement plutôt que mentalement. (2) — [...] d'être alerte. (8) — J'enlèverais le « mentalement » car il n'est pas nécessaire. (9)
20D. [...] d'occuper un emploi exigeant au niveau intellectuel.	— [...] sur le plan intellectuel. (8)
20E. [...] d'avoir un emploi qui me demande un haut niveau de réflexion.	— [...] qui nécessite un haut... (6)

Variables	Reformulations proposées par les experts
20F. [...] que la réalisation de mes tâches exige un effort intellectuel.	— [...] que la réalisation de mes tâches exige un bon effort intellectuel. (1) — [...] de fournir un effort intellectuel dans la réalisation de mes tâches. (6)
Valeur de travail Supérieur bienveillant envers ses employés	
21A. [...] que mon patron me traite avec respect.	— [...] d'être bien traité par mon patron (il peut être respectueux et ne pas bien traiter ses employés). (6)
21C. [...] que mon patron soit honnête avec ses employés.	— [...] soit bienveillant (au lieu d'honnête). (6)
21F. [...] que mon patron soit compréhensif.	— [...] que mon patron soit compréhensif avec ses employés. (1) — [...] d'avoir un patron compréhensif. » (6)
Valeur de travail Utilisation des compétences et des habiletés	
22A. [...] de pouvoir utiliser mes compétences et mes habiletés.	— [...] que mon travail me permette d'utiliser mes compétences professionnelles... que mon travail me permette d'utiliser mes habiletés professionnelles. (2) — [...] dans mon travail. (7)
22C. [...] d'occuper un emploi en lien avec les compétences et les habiletés que j'ai développées.	— [...] d'occuper un emploi en lien avec mes compétences et mes habiletés professionnelles (2)
22D. [...] d'occuper un emploi qui me permet d'utiliser mes qualités.	— [...] d'occuper un emploi qui me permet d'utiliser mes qualités (mon expertise?). Je trouve que « mes qualités » peut être lu et interprété de trop de manières. (1)
22F. [...] de pouvoir utiliser mon savoir-faire au travail.	— Enlever « de pouvoir » débiter par « d'utiliser ». (6)

Variables	Reformulations proposées par les experts
Valeur de travail	
Variété	
23A. [...] d'occuper un emploi routinier. (item inversé)	— [...] d'exercer des tâches variées dans mon travail (évite un item inversé). (6)
23C. [...] que chaque journée soit différente au niveau des tâches à accomplir.	— Remplacer « au niveau des» par « à l'égard des ». (8)
23D. [...] d'occuper un emploi dans lequel les tâches sont variées.	— [...] que je puisse accomplir des tâches différentes tous les jours. (1)
23E. [...] de ne pas toujours faire la même chose au travail.	— [...] de ne pas toujours exécuter les mêmes tâches au travail. (1)
23F. [...] que mes tâches soient toujours les mêmes. (item inversé)	— [...] d'avoir un travail où les tâches sont diversifiées. (évite un item inversé) (6)
Valeur de travail	
Voyagement	
24A. [...] que mon travail me permette de voyager dans le cadre de mes fonctions.	— [...] dans le cadre de mes fonctions. Redondant. (4) — [...] d'avoir un travail qui me permette de voyager. (6)
24C. [...] de me déplacer à l'extérieur de ma région dans le cadre de mon emploi.	— [...] que mon travail implique que je doive me déplacer dans différentes régions. (2)
24D. [...] que mon travail me demande de me déplacer dans différents endroits.	— [...] que mon travail me demande de me déplacer dans différents endroits. J'enlèverais cet item. (1) — [...] de voyager à l'intérieur de mon travail. (6) — [...] requiert de se déplacer... (7)
24E. [...] de pouvoir réaliser mes tâches professionnelles sans avoir à quitter ma région. (item inversé)	— [...] de réaliser mon travail dans d'autres régions. (évite un item inversé) (6)
24F. [...] de pouvoir travailler à l'étranger.	— [...] de me déplacer à l'étranger. (8)

Note. Le numéro entre parenthèses correspond au numéro aléatoire octroyé à chacun des experts.